

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA
PEMATANG SIANTAR**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : DEWI KARTIKA
NPM : 1705160281
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DEWI KARTIKA
NPM : 1705160281
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA PEMATANG SIANTAR

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DEWI KARTIKA
N.P.M : 1705160281
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA PEMATANGSIANTAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2021

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



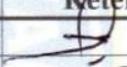
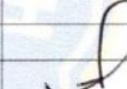
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

IP. JANURI, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEWI KARTIKA
 NPM : 1705160281
 Program Studi : MANAJEMEN S-1
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA PEMATANGSIANTAR

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/6/21	Penulisan nama asoc Penulisan nama tempat dipisah		
10/6/21	Penulisan kata temperatur Menambah kotak bulan jadwal penelitian		
20/6/21	Penjelasan kriteria pengujian		
21/6/21	Daftar pustaka menurut mendely		
25/6/21	ACE		

ace
25/6/21 Pembimbing



MUHAMMAD ELFI AZHAR, S.E., M.S.i

Medan, Juni 2021

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

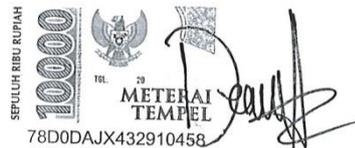
Nama : Dewi Kartika
NPM : 1705160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA PEMATANG SIANTAR

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2021

Saya yang menyatakan



DEWI KARTIKA

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA PEMATANG SIANTAR

Dewi Kartika

Program Studi : Manajemen

E-mail : dewikartika@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar. Penelitian ini menggunakan materi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar sebanyak 60 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja
Pegawai**

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TIRTAULI CITY DRINKING WATER COMPANIES PEMATANG SIANTAR

Dewi Kartika

Study Program : Management

E-mail : dewikartika@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance, to determine and analyze the effect of motivation on employee performance, to determine and analyze the influence of the work environment on employee performance and to determine and analyze the influence of organizational culture motivation and work environment on employee performance. at PDAM Tirtauli Pematang Siantar City. This study uses human resource management materials related to organizational culture, motivation and work environment as well as employee performance. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PDAM Tirtauli Pematang Siantar City as many as 60 people and the sample used in this study was 60 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Partially, organizational culture has a significant influence on employee performance. Partially, motivation has a significant effect on employee performance. Partially the work environment has a significant influence on employee performance Simultaneously organizational culture, motivation and work environment have a significant influence on employee performance at PDAM Tirtauli, Pematang Siantar City.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur kita ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad Salallahu 'alaihi Wasallam, karena atas karunianya proposal skripsi ini dapat diselesaikan. Penulisan proposal skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematang Siantar”**

Berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian proposal skripsi ini. Berkat semua Pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada.

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Jumidi dan Ibunda tercinta R. br Siallagan yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M, AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M. Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada penulis.
7. Bapak / ibu Dosen dan seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis ilmu dari awal perkuliahan hingga saat ini.
8. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematang Siantar yang membantu penulis dalam memperoleh keterangan maupun data yang dibutuhkan dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

10. Teruntuk Putri Ayu Elvira, Annisa Uwaidah, Febrita Sawalina dan Amilia Dwi Meijiriani dan seluruh teman F- Manajemen Pagi dan sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa , dukungan dan semangat serta selalu ada disaat proses penulisan proposal skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca dan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa kita dalam membangun Indonesia tercinta. Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan proposal skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Mei 2021
Penulis

DEWI KARTIKA
NPM : 1705160281

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Arti Penting Kinerja	10
2.1.1.3 Faktor – FaKtor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.5 Indikator Kinerja	13
2.1.2 Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.1.2.2 Arti Penting Budaya Organisasi	16
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	16
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	18
2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi	20
2.1.3 Motivasi.....	21
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	21
2.1.3.2 Arti Penting Motivasi	24
2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi	25
2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi	27
2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4.2 Arti Penting Lingkungan Kerja	30
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaru Lingkungan Kerja	31
2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	34
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	35

2.2 Kerangka Konseptual	37
2.3 Hipotesis Penelitian	41
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Pendekatan Penelitian	42
3.2 Defenisi Operasional Variabel	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.6 Teknik Pengujian Instrument	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	54
4.1 Hasil Penelitin.....	54
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	54
4.1.2 Identitas Responden	54
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	56
4.1.4 Model Regresi	62
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik	62
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda	66
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	67
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)	72
4.2 Pembahasan	73
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.	73
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.2.3 Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	77
BAB 5 PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	44
Tabel 3.3 Tabel Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.3 Masa Kerja	55
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden	56
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	56
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi	58
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi	59
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	41
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedatsitas	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi , baik perusahaan maupun institusi . Selain itu, SDM juga merupakan factor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi system operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan – kebiasaan organisasi dan individu.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematang Siantar merupakan perusahaan daerah yang bergerak pada pelayanan jasa public dalam hal penyedia air bersih bagi masyarakat Kota Pematang Siantar dan sebahagian Kabupaten Simalungun. Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematang Siantar perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai diperlukan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematang Siantar dilihat dari kinerjanya yang belum maksimal. Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di kantor PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yaitu masih rendahnya kinerja pegawai hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktunya yang telah ditentukan, Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Penguatan kinerja pegawai adalah salah satu yang harus dilakukan.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya memiliki kepribadian, dalam kepribadian tersebut merupakan sebuah budaya organisasi. Menurut (Robbins & Timoty, 2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan pegawai dalam perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 2002). Budaya organisasi dapat mempengaruhi pegawai dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melakukan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelas kesepakatan komitmen. Sehingga kinerja pegawai yang tinggi sangat dipengaruhi factor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk

meningkatkan kinerja pegawai, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara pegawai bertindak dalam perusahaan.

Hal ini juga di dukung penelitian terdahulu oleh Kardinah Meutia , Cahyadi Husada (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Koperasi Pegawai Perum Bulog) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan factor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan pegawai. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku pegawai. Sebagai sebuah system nilai, budaya organisasi merupakan nilai – nilai sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap pegawai ketika bekerja.

Sejumlah pegawai di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat tersendiri dengan karakteristiknya masing – masing. Suasana psikologis / batin seorang pegawai sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya pegawai tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan , menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Menurut (Siagian, 2004) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi pegawai untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi menurut (Luthans, 2006) adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari pengertian kedua ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan perbuatan sebagai langkah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pemberian motivasi akan efektif apabila terdapat keyakinan dalam diri pegawai bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, maka tujuan pribadi ikut tercapai.

Selain budaya organisasi dan motivasi, factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non – fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan yang lebih optimal. Menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja merupakan tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan keterlambatan atau bahkan kesulitan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal dibutuhkan adanya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut (Mangkunegara., 2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh pegawainya.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematang Siantar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Masih minimnya penerapan budaya organisasi berupa kurangnya kerjasama antar pegawai, kurang aktif, dan kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sesuai jadwal yang ditentukan pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.
2. Adanya pegawai yang kurang termotivasi , terlihat dari pegawai yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menurunkan kinerja pegawai.
3. Keadaan lingkungan yang kurang kondusif menyebabkan kinerja pegawai belum maksimal.
4. Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebagian pegawai masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dll. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

1.4 Perumusan Masalah

Agar lebih jelas rumusan permasalahan yang dihadapi sebagai dasar penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan masalah. Adapun yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan system kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematang Siantar yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian serta menguji kemampuan analisis masalah berdasarkan teori yang pernah didapat, khususnya yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

- b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kontribusi dan informasi agar pihak manajemen semakin meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Teori Tentang Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Nawawi, 2013) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Wibowo, 2007) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan , ompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong & Baron, 1998).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi yang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas , sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Arti Penting Kinerja

Menurut (Mangkunegara., 2013) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut (Kasmir, 2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara itu, Lyman Porter dan Edward Lawyer dalam (Wibowo, 2007) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, dapat dirumuskan model persamaan kinerja = f (*keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan*).

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

2.1.1.3 Faktor – Factor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Amstrong & Baron, 1998) mengemukakan tentang factor – factor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Prawirosentono, 1999) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan efisiensi

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, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Masing – masing pegawai yang ada di dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Masalah disiplin para pegawai yang ada di dalam

organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif pegawai yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.4 Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut (Wibowo, 2007) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- 1) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- 2) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- 3) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- 4) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) penilaian dan pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan pegawainya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus

dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4) Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas pegawai di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar pegawai

Pegawai yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam yang menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil

baru sebagai cara untuk merasakan , berfikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari (Andayani & Tirtayasa, 2019)

Menurut (Wirawan, 2007) dalam budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan , filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Jufrizen (2018) budaya organisasi yaitu berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut.

Namun menurut (Munandar, 2014) menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi – asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi , antar unit – unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi.

Dari pengertian beberapa para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang - orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang di dalam suatu organisasi

mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

2.1.2.2 Arti Penting Budaya Organisasi

Menurut (Nawawi, 2006) dalam budaya organisasi adalah suatu nilai dan kepercayaan yang menjadi panutan utama yang diyakini dan dipegang oleh anggota organisasi untuk menjalankan organisasinya. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menjalankan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya sebuah organisasi tergantung dari perilaku banyaknya individu yang memiliki kepentingan masing – masing.

Sedangkan menurut (Robbins & Coulter, 2010) dalam mengemukakan bahwa, budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi.

Adapula menurut (Sedarmayanti, 2013) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi berjalannya sebuah system perusahaan, namun pada hakikatnya budaya organisasi tidaka dapat berjalan sendiri, melainkan terdiri dari factor – factor yang mempengaruhi perkembangannya. Menurut (Ernawan, 2011) menjelaskan bahwa factor budaya organisasi terdiri dari factor struktur social, factor bahasa, dan factor pendidikan. Sedangkan menurut (Jones, 2007) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi dibentuk melalui interaksi empat factor utama : factor karakter perorangan (*characteristic of organizational members*) , factor etika perusahaan (*organizational ethics*) , factor pembagian hak (*property of rights*), dan factor struktur organisasi (*organizational structure*).

Adapun menurut (Tika, 2010) dalam penelitian ada tujuh factor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1) Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai – nilai yang dapat terbentuk slogan atau moto , asumsi dasar, tujuan umum organisasi / perusahaan, filosofi perusahaan atau prinsip – prinsip menjelaskan usaha.

3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi / perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi / perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*sharing of value*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota – anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi / perusahaan.

7) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi / perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Dalam organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi. Menurut Kast dan Rosenzweig dalam (Robbins, 2003) mengemukakan bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain:

- 1) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi
- 2) Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri,
- 3) Meningkatkan stabilitas sosial,
- 4) Menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2003) budaya organisasi memiliki beberapa fungsi didalam suatu organisasi.

- 1) Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu.
- 4) Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan pegawai.
- 5) Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap pegawai. Memperhatikan fungsi-fungsi tersebut, kita ambil kesimpulan
- 6) Bahwa budaya organisasional memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Robbins & Coulter, 2005) sebagai berikut:

- 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 sistem 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 ciri khas organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang diertakan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indicator budaya organisasi menurut (Robbins, 1996) mengemukakan tujuh indicator budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) sejauh mana para pegawai didorong untuk inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) sejauh mana para pegawai diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) sejauh mana manajemen memfokus pada hasil , bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
- 4) Berorientasi pada manusia (*people orientation*) sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi itu.

- 5) Berorientasi tim (*team orientation*) sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim - tim bukan individu.
- 6) Agresif (*aggressiveness*) sejauh mana orang- orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai.
- 7) Stabil (*stability*) sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa apabila semua indicator dari budaya organisasi dapat dipenuhi , maka suatu budaya organisasi yang tinggi dan kuat dapat dibentuk didalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun jasa.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2002) motivasi berasal dari kata motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, nkeinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Cascio dalam (Hasibuan, 2010) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Dalam bukunya (Manullang, 2005) dikemukakan empat pendapat yang mempengaruhi jalan pikiran para ahli dalam hal teori motivasi. Keempat pendapat itu adalah :

- 1) Teori A.H Maslow, mengatakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas , antara lain :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) , yaitu kebutuhan tingkat pertama berupa : sandang, pangan dan papan.
 - b) Kebutuhan Rasa Keamanan (*safety needs*) , yaitu rasa kebutuhan yang meliputi kebutuhan jiwa atau harta.
 - c) Kebutuhan – kebutuhan Sosial (*social needs*) , yaitu meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati.
 - d) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain.
 - e) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*) , yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri.
- 2) Teori *Frederick Herzberg* , mengembangkan model dua factor motivasi menjadi dua klasifikasi yaitu :
- a) Kebutuhan tingkat rendah , yang mencakup :
 1. Kebutuhan Fisiologis
 2. Kebutuhan akan keamanan
 3. Kebutuhan social
 - b) Kebutuhan tingkat tinggi, yang mencakup :
 - a) Kebutuhan ego
 - b) Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja
- 3) Teori Douglas Mc. Gregor mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang disebutkan dengan teori X dan teori Y. Dalam teori X dinyatakan bahwa sebagian besar orang lebih suka diperintah dan tidak bisa bertanggung jawab. Lebih jauh teori X berasumsi:

- a) Orang – orang itu tidak suka bekerja.
- b) Orang – orang itu tidak bisa bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan atau diperintah.
- c) Orang – orang itu mempunyai kemampuan yang kecil untuk berkreasi mengatasi masalah – masalah organisasi.
- d) Orang – orang itu hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja.
- e) Orang – orang itu harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam teori Y dinyatakan bahwa orang – orang pada hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya. Teori Y ini mencakup hal – hal sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain. Bekerja dan bermain merupakan aktivitas – aktivitas fisik dan mental.
2. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan – tujuan organisasi.
3. Kemampuan berkeaktifitas dalam memecahkan persoalan – persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh pegawai.
4. Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan – kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri , tetapi juga pada tingkat kebutuhan fisiologi dan keamanan.
5. Orang – orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.

- 4) Teori David Mc Clelland, disebutkan bahwa orang yang mempunyai kebutuhan atas keberhasilan yakni mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, ciri – cirinya:
- a) Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup menantang untuk dikerjakan dengan baik.
 - b) Mereka menentukan tujuan seperti itu karena mereka secara pribadi dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
 - c) Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
 - d) Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja pegawai , agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

2.1.3.2 Arti Penting Motivasi

Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Robbins, 2008) dalam motivasi merupakan proses yang berperan intensitas , arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Motivasi yaitu factor – factor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Menurut (Buhler Patricia, 2006) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara., 2005) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sesuai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil sebaik mungkin pula. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai apa yang ia inginkan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Porter dan Misces dalam (Manullang, 2005) , ada tiga factor utama yang berpengaruh pada motivasi yaitu :

- 1) Ciri – ciri pribadi seseorang
- 2) Tingkat dan jenis pekerjaan
- 3) Lingkungan kerja

Motivasi merupakan suatu rangkaian interaksi antara banyak factor seperti: individu dengan segala unsur , situasi dimana individu bekerja, perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu , timbulnya persepsi dan

bangkitnya kebutuhan baru, cita – cita dan tujuan , proses penyesuaian yang harus dilakukan masing – masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan pengaruh yang datang dari berbagai pihak. Menurut (Wahdjosmidjo, 1992) motivasi dipengaruhi oleh beberapa factor:

- 1) Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi pegawai, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan , dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya.
- 2) Faktor intern adalah kemampuan bekerja , semangat kerja , tanggung jawab dan rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Menurut Maslow yang dikutip (Hasibuan, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2002), tujuan dan manfaat motivasi yaitu, sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai

- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat –alat dan bahan baku

2.1.3.5 Indikator Motivasi

Menurut (George & Jones, 2005) indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: pegawai dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin pegawai termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras pegawai bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi pegawai untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa

atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras pegawai akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan pegawai hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah pegawai tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun pegawai tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau pegawai tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah pegawai tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2012) Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi

ketenangan pada mata dan keinginan rohaniyah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan tempat pegawai melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

2.1.4.2 Arti Penting Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. (George, 2006) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

(Supardi, 2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya

kualitas hasil kinerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Menurut (Siagian, 2002) ada dua macam lingkungan kerja, yaitu, sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kinerja. Ada beberapa kondisi fisik dari beberapa tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang, juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuk udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik di kelompokan dalam organisasi maupun disekitarnya. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang

saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, Menurut (Sedarmayanti, 2001) beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai:

1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang urang jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang efisien

2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Berbagai temperatur yang berbeda dapat memberikan pengaruh yang berbeda. Tetapi keadaan tersebut tidak selalu berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbedabeda, tergantung didaerah mana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara. Suatu keadaan dimana temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja.

Dengan secukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran mekanis di tempat kerja.

Gerakan mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa

penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7) Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air kondision yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8) Tata cara di tempat kerja.

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan, dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dll, karena dalam sifat warna dapat merangsang persasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan yang lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan

di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan akan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.4.4 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pegawai dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai, pegawai akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Norianggono, 2014). Adapun tujuan dan manfaat lingkungan kerja menurut (Arep & Tanjung, 2013) yaitu :

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas pegawai dapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.

- 5) Membuat suasana hati pegawai bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1992) yaitu terdiri dari:

1) Suasana Kerja

Setiap pegawai pasti selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja adalah impian setiap pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja atau peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau berfungsi dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja yang

lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) sebagai berikut: Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka; Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada; dan Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar baik antarrekan kerja maupun pimpinan.

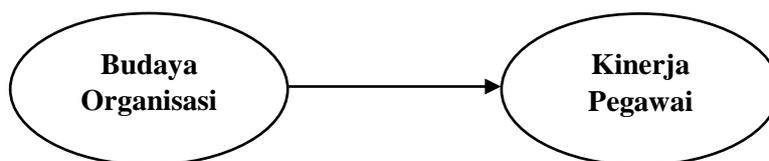
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Nawawi, 2013) budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan factor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas organisasi meningkat. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang belajar dan memperbaiki diri.

Hal ini juga didukung oleh penelitian (Jamaluddin et al., 2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu hal ini juga didukung oleh penelitian (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017) dan (Indajang et al., 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.



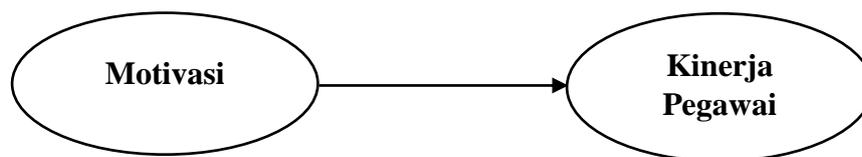
Gambar 2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja juga akan membaik.

Selain itu penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi pegawai dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Andreani, 2015), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Farisi et al., 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvya, 2019) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang berkesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

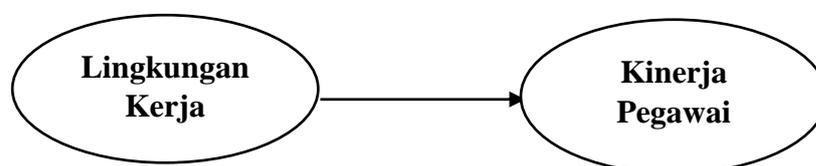
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Nabawi, 2019).

Hal ini didukung oleh penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018) dan (Afandi & Bahri, 2020), Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan membaik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Julita & Arianty, 2018), (Siagian & Khair, 2018), dan (Bahagia et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

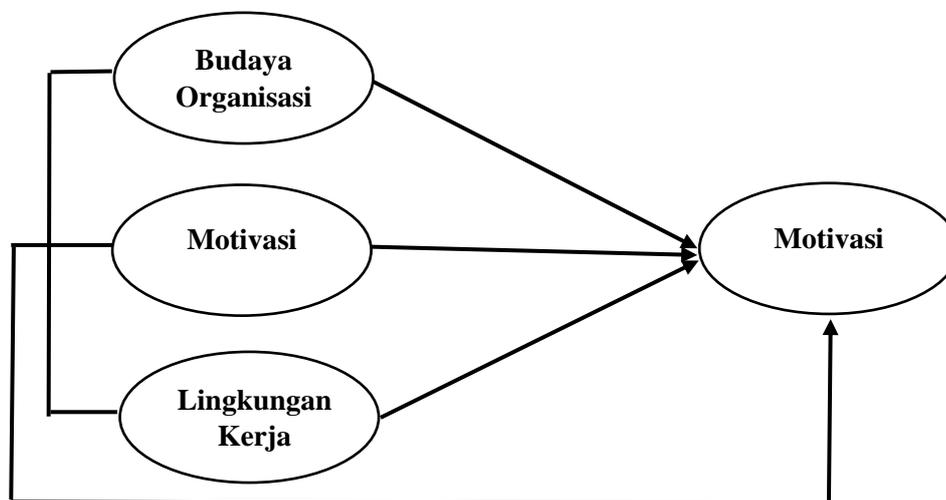
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan (Potu, 2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap kinerja Pegawai, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi Pada Pt BNI Life Insurance menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga di dukung dengan penelitian (Fachreza et al., 2018),(Yusnandar et al., 2020),(Wahyudi & Tupti, 2019), (Siahaan et al., 2019)

dan (Rosmani et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.
4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bersifat asosiatif, menurut (Juliandi & Manurung, 2015) mengatakan bahwa penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

Table 3.1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	(Robbins & Timoty, 2008) dalam mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.	Variabel ini menggunakan indikator (Robbins & Timoty, 2008) 1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. Orientasi tim 3. Keagresifan
Motivasi (X2)	Menurut (Patricia, 2006) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi – tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan.	Variabel ini diukur menggunakan indikator yang dikembangkan Abraham Maslow : a) Kebutuhan Fisiologis b) Kebutuhan Rasa aman c) Kebutuhan Sosial d) Kebutuhan Penghargaan e) Aktualisasi Diri
Lingkungan Kerja (X3)	(R. George, 2006) dalam mengatakan bahwa, Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.	(Sedarmayanti, 2001) bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Pengguna Warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan Kerja 7. Hubungan Pegawai
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut (Wibowo, 2007) Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan , ompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja	Indikator menurut (Mangkunegara., 2009) adalah: a) Kualitas b) Kuantitas c) Pelaksanaan tugas d) Tanggung jawab

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian dan penelitian ini dilakukan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar yang beralamat di jalan Porsea no.2 Pematang Siantar.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian dilaksanakan pada waktu yang direncanakan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Mei 2021.

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Februari 2021				Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul	■	■																		
2.	Riset awal			■	■																
3.	Pembuatan proposal					■	■	■	■												
4.	Bimbingan proposal							■	■	■	■										
5.	Seminar proposal									■	■	■	■								
6.	Riset											■	■	■	■						
7.	Penyusunan Skripsi															■	■				
8.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9.	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang ada di kantor utama Jl. Porsea No.2 sebanyak 60 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling melainkan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi. Jumlah populasi hanya sejumlah 60 pegawai, maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari tiap unit bagian di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematang Siantar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2014) Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data – data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu telaah terhadap sumber-sumber teks, melalui buku-buku, penelitian terdahulu yang terkait baik dalam bentuk skripsi, jurnal, majalah, situs internet serta artikel-artikel yang terkait dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Tabel 3.3. Tabel Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2014)

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian kualitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu :

1) Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut . Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan

total skor konstruk atau variabel. Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai pearson correlation berbintang dua dengan tingkat signifikan pada level 5% dan berbintang satu pada tingkat signifikan pada level 1%. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,468	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,402	0.001 < 0,05	Valid
	Y3	0,535	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,639	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,423	0.001 < 0,05	Valid
	Y6	0,495	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,760	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,791	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0,760	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0,791	0.000 < 0,05	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1	0,724	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,681	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,495	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,363	0.004 < 0,05	Valid
	X5	0,414	0.001 < 0,05	Valid
	X6	0,674	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,422	0.001 < 0,05	Valid
	X8	0,406	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0,429	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,598	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi (X2)	X1	0,523	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,466	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,531	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,695	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,486	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,514	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,532	0.000 < 0,05	Valid

	X8	0,558	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,413	0.001 < 0,05	Valid
	X10	0,491	0.000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X1	0,447	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,835	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,754	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,447	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,447	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,835	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,447	0.006 < 0,05	Valid
	X8	0,835	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,447	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,835	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60.

Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₁)	0,671		Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,673		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,856		Reliabel

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena

semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Menurut (Bawono, 2006) Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pematang Siantar. Persamaan regresi linear berganda dicari dengan rumus:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
β_0	= (Constant) / Konstanta
β_{1-3}	= Koefisien Regresi
X1	= Budaya Organisasi
X2	= Motivasi
X3	= Lingkungan Kerja
e	= (Error) / Residual

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antara variable bebas, maka terjadi multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variable. Independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<0,10$ sama dengan $VIF >10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi & Manurung, 2015) Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudia menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik, menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-k}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

- t : Nilai t
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi
- k : jumlah variabel independen

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) Kriteria pengambilan keputusan

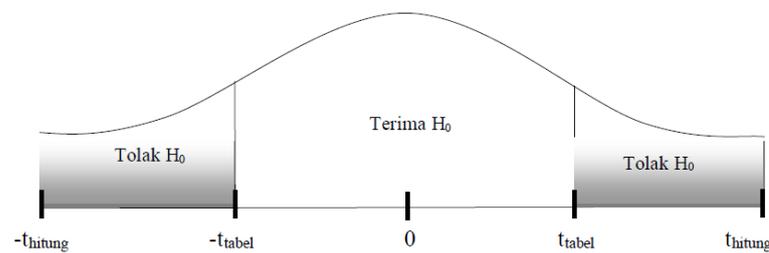
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2014):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2014)

Dimana :

- F_h : Tingkat signifikan
- R^2 : Koefisien korelasi berganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

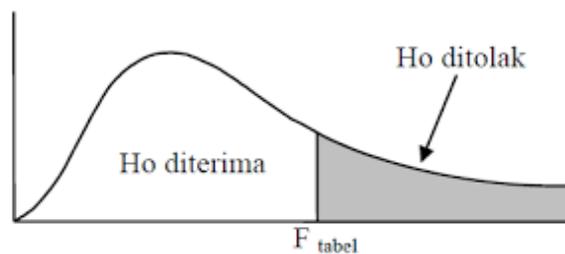
2) Kriteria Pengujian

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2014):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018)

Dimana:

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X_2), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada seluruh pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (53,3%) orang laki-laki dan 28 (46,7%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang berjenis kelamin laki-laki

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	15.0	15.0	15.0
	Diploma	16	26.7	26.7	41.7
	Sarjana	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (58,3%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar berlatar pendidikan sarjana, 16 (26,7%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar berlatar belakang diploma dan 9 (15%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar berlatar belakang SMA/SMK, Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang berlatar pendidikan sarjana.

4.1.1.3 Masa Kerja

Tabel 4.3. Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	2-3 Tahun	11	18.3	18.3	23.3
	4-5 Tahun	29	48.3	48.3	71.7
	> 6 Tahun	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (48,3%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang sudah bekerja selama 4-5 tahun, 17 (28,3%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang sudah bekerja selama lebih dari 6 tahun, 11 (24%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang sudah bekerja selama 2-3 tahun, dan 3 (5%) orang pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang

bekerja kurang dari 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar yang sudah bekerja selama 4-5 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21,7	30	50	16	26,7	1	1,7	0	0	60	100
2	16	26,7	26	43,3	16	26,7	2	3,3	0	0	60	100
3	5	8,3	38	63,3	17	28,3	0	0	0	0	60	100
4	5	8,3	26	43,3	22	36,7	7	11,7	0	0	60	100
5	4	6,7	36	60	16	26,7	4	6,7	0	0	60	100
6	6	10	34	51,7	20	33	3	5	0	0	60	100
7	24	40	13	21,7	18	30	0	0	5	8,3	60	100
8	20	33,3	10	16,7	14	23,3	16	26,7	0	0	60	100
9	24	40	13	21,7	18	30	5	8,3	0	0	60	100
10	20	33,3	10	16,7	14	23,3	16	26,7	0	0	60	100

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%
- 2) Jawaban responden melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,3%
- 3) Jawaban responden menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rapi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,3%
- 4) Jawaban responden menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,3%
- 5) Jawaban responden pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%
- 6) Jawaban responden bersedia berkontribusi didalam meningkatkan hasil kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,7%
- 7) Jawaban responden mampu bekerja sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang ada mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%
- 8) Jawaban responden selalu memahami setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 33,3%
- 9) Jawaban responden selalu melaksanakan tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%
- 10) Jawaban responden bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 33,3%

4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	28,3	20	33,3	21	35	1	1,7	1	1,7	60	100
2	19	31,7	16	26,7	18	30	7	11,7	0	0	60	100
3	8	13,3	34	51,7	17	28,3	3	5	1	1,7	60	100
4	8	13,3	23	38,3	21	35	5	8,3	3	5	60	100
5	4	6,7	32	53,3	21	35	3	5	0	0	60	100
6	10	16,7	23	38,3	24	40	2	3,3	1	1,7	60	100
7	14	23,3	31	51,7	13	21,7	2	3,3	0	0	60	100
8	22	36,7	16	26,7	18	30	2	3,3	2	3,3	60	100
9	8	13,3	32	53,3	14	23,3	6	10	0	0	60	100
10	21	35	15	25	20	33,3	4	6,7	0	0	60	100

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel budaya organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden selalu menciptakan ide – ide inovatif dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,3%
- 2) Jawaban responden lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja tim mayoritas responden menjawab setuju sebesar 26,7%
- 3) Jawaban responden tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,7%
- 4) Jawaban responden bisa berkomunikasi dengan teman satu tim dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,3%
- 5) Jawaban responden dilibatkan dalam sebuah rapat atau sebuah pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%
- 6) Jawaban responden menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi setiap tantangan dan perubahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,3%
- 7) Jawaban responden mampu mengambil keputusan sesuai kewenangannya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,7%

- 8) Jawaban responden memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 36,7%.
- 9) Jawaban responden perusahaan menciptakan iklim kerja yang saling menghargai mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,3%
- 10) Jawaban responden perusahaan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif antar karyawannya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35%.

4.1.3.3 Variabel Motivasi (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	23,3	31	51,7	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100
2	18	30	26	43,3	14	23,3	2	3,3	0	0	60	100
3	5	8,3	34	61,7	18	30	0	0	0	0	60	100
4	5	8,3	27	45	20	33,3	8	13,3	0	0	60	100
5	4	6,7	35	58,3	17	28,3	4	6,7	0	0	60	100
6	6	10	30	50	21	35	3	5	0	0	60	100
7	23	38,3	14	23,3	19	31,7	4	6,7	0	0	60	100
8	19	31,7	12	20	14	23,3	15	25	0	0	60	100
9	13	21,7	17	28,3	14	23,3	14	23,3	2	3,3	60	100
10	17	28,3	18	30	18	30	1	1,7	6	10	60	100

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa:

- 1) Jawaban responden diberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 51,7%

- 2) Jawaban responden diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang dibenarkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,3%
- 3) Jawaban responden diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,7%
- 4) Jawaban responden perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarga mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45%
- 5) Jawaban responden diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,3%
- 6) Jawaban responden diberikan kebebasan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 7) Jawaban responden ketika membutuhkan bantuan pekerjaan, rekan bersedia membantu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,3%
- 8) Jawaban responden perusahaan memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,7%
- 9) Jawaban responden perusahaan memberikan kepastian sistem kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,3%
- 10) Jawaban responden disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 28,3%

4.1.3.4 Variabel Lingkungan kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan kerja (X_3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6,7	35	58,3	17	28,3	4	6,7	0	0	60	100
2	24	40	12	20	19	31,7	5	8,3	0	0	60	100
3	19	31,7	10	16,7	15	25	16	26,7	0	0	60	100
4	4	6,7	35	58,3	17	28,3	4	6,7	0	0	60	100
5	4	6,7	35	58,3	17	28,3	4	6,7	0	0	60	100
6	24	40	12	20	19	31,7	0	0	5	8,3	60	100
7	4	6,7	35	58,3	17	28,3	4	6,7	0	0	60	100
8	24	40	12	20	19	31,7	5	8,3	0	0	60	100
9	6	10	30	50	21	35	3	5	0	0	60	100
10	24	40	12	20	19	31,7	5	8,3	0	0	60	100

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden penerangan diruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,3%
- 2) Jawaban responden dengan adanya ac dan pengharum ruangan membantu menghilangkan bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu diruang kerja. mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%
- 3) Jawaban responden ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,7%
- 4) Jawaban responden tata warna diruang kerja sudah bagus dan membantu semangat kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,3%

- 5) Jawaban responden lingkungan kerja memiliki ruang gerak yang bebas sehingga nyaman untuk melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,3%
- 6) Jawaban responden fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%
- 7) Jawaban responden tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,3%
- 8) Jawaban responden adanya petugas keamanan (satpam) diluar kantor membuat tenang dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%
- 9) Jawaban responden berusaha menghargai dan menghormati sesama pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 10) Jawaban responden setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40%

4.1.4 Model Regressi

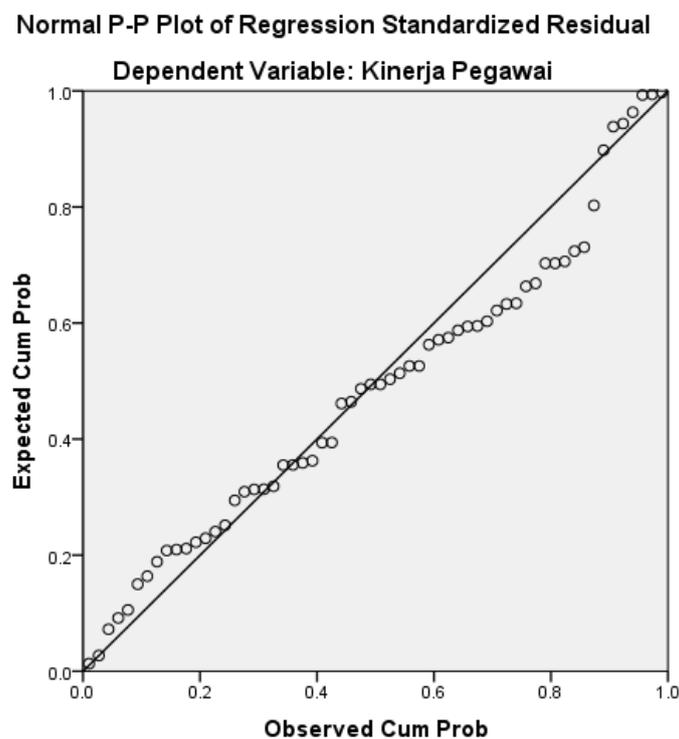
4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.452	2.212
	Motivasi	.391	2.558
	Lingkungan Kerja	.465	2.153

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 2,212, variabel motivasi (X_2) sebesar 2,558 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,153. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,452, variabel motivasi (X_2) sebesar 0,391 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,465. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara

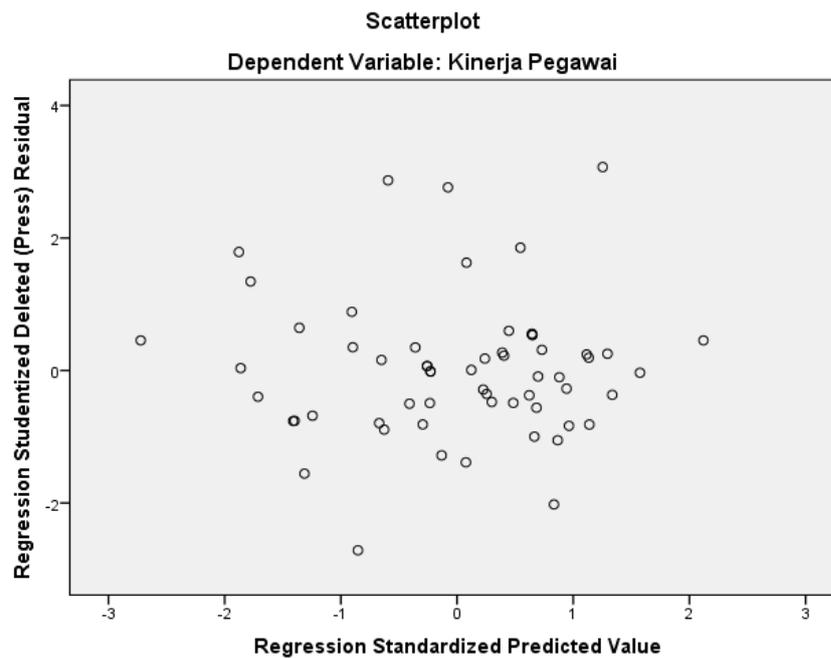
variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Pengolahan Data (2021)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.234	2.324		.961	.341
	Budaya Organisasi	.245	.086	.192	2.859	.006
	Motivasi	.212	.090	.169	2.348	.022
	Lingkungan Kerja	.606	.060	.671	10.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,234
- 2) Budaya organisasi = 0,245
- 3) Motivasi = 0,212
- 4) Lingkungan kerja = 0,606

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,234 + 0,245_1 + 0,212_2 + 0,606_3$$

Keterangan :

- 1) Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,234 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,234 atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 2,234.
- 2) Nilai koefisien regresi β_1 sebesar 0,245 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya

organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245.

- 3) Nilai koefisien regresi β_2 sebesar 0,212 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,212.
- 4) Nilai koefisien regresi β_3 sebesar 0,606 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,606.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.234	2.324		.961	.341
	Budaya Organisasi	.245	.086	.192	2.859	.006
	Motivasi	.212	.090	.169	2.348	.022
	Lingkungan Kerja	.606	.060	.671	10.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan Data (2021)

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,859 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k (60-3=57), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 2,859 > t tabel = 2,002. Ini berarti terdapat

pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,006 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,006 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,348 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (60-3=57)$, di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung $=2,348 >$ t tabel $= 2,0020$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,022 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,022 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 10,143 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (60-3=57)$, di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja

pegawai didalam hal ini $t_{hitung} = 10,143 > t_{tabel} = 2,002$. Ini berarti terdapat pengaruh antara promosi dengan kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,000$ sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1829.805	3	609.935	145.473	.000 ^b
	Residual	234.795	56	4.193		
	Total	2064.600	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi						

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah $145,473$, kemudian nilai sig nya adalah $0,000$

Ho: $\beta = 0$, artinya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 145,473 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (60-3-1 = 56), di peroleh F tabel 3,16 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung = 145,473 > F tabel = 3,16. Ini berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <

0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.880	2.04762
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Pengolahan Data (2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,941 atau 94,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,886 yang berarti 88,6% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 11,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi.

Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 2.04762 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh t_{hitung} sebesar 2,859 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Menurut (Nawawi, 2013) budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi , bahkan mungkin merupakan factor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas organisasi meningkat. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang belajar dan memperbaiki diri. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Jamaluddin et al., 2017)

yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu hal ini juga didukung oleh penelitian (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017) dan (Indajang et al., 2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh t_{hitung} sebesar 2,348 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Menurut Penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja POLRI di Polsek Medan Area. dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personil polri di Polsek Medan Area yang artinya apabila motivasi kerja baik maka kinerja juga akan membaik. Selain itu penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin

dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan yang artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja pegawai. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi pegawai dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Andreani, 2015), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Jufrizen et al., 2020), (Jufrizen, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Farisi et al., 2020), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Hasibuan & Silvya, 2019) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang berkesimpulan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar diperoleh t_{hitung} sebesar 10,143 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar

pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian (Elizar & Tanjung, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Bahri, 2018) dan (Afandi & Bahri, 2020), Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan membaik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2020), (Farisi & Fani, 2019), (Elizar & Tanjung, 2018), (Julita & Arianty, 2018), (Siagian & Khair, 2018), dan (Bahagia et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 145,473 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa

variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

Penelitian yang dilakukan (Potu, 2013) dengan judul Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga di dukung dengan penelitian (Fachreza et al., 2018),(Yusnandar et al., 2020),(Wahyudi & Tupti, 2019), (Siahaan et al., 2019) dan (Rosmani et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

1. Secara parsial diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.
3. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.
4. Secara simultan diketahui budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu disarankan kepada PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olah raga ataupun kegiatan keagamaan lainnya secara

bersama-sama. Kemudian untuk mendukung komitmen organisasi, karyawan sebaiknya selalu mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan sebaiknya selalu peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sebaiknya selalu memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kebersamaan tersebut akan memperbaiki budaya organisasi dan juga komitmen organisasi. Dengan demikian kinerja pegawai akan lebih meningkat lagi dan apabila kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaiannya.

2. Sebaiknya PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Agar pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para pegawai atau memotivasi pegawai secara intrinsik. Dan motivasi intrinsik ini mesti didesain dalam suatu lingkungan kerja sebagai program budaya perusahaan. Meskipun pegawai tetap membutuhkan motivasi eksternal seperti gaji untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya.
3. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan tetap baik bahkan lebih baik lagi sehingga terciptanya kepuasan kerja pegawai.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk

mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi konsumen dalam melakukan pembelian.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 60 pegawai PDAM Tirtauli Kota Pematang Siantar.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara*. 3(September), 235–246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management Hand Book*. IPM.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arep, I., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Buhler Patricia. (2006). *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Prenada.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ernawan, E. R. (2011). *Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding And Managing Organizational Behavior* (4th ed.). Pearson - Prentice Hall.
- George, R. (2006). *Prinsip - Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(maret), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Didiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2002). *Organisasi Dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja POLRI Polsek Medan Area. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>

- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematang Siantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jones, G. R. (2007). *Organizational Theory , Design And Change Fifth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017c). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., I., & Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*. UMSU PUBLISHER.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT Jaya Grafindo.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. ANDI.
- Mangkunegara., A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara., A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara., A. .A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2005). *Dasar - Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. PT. Fajar Intepatama Mandiri.
- Nitisemito, Alex, S. (1992). *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Nitisemito, Alex, S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Arena Ilmu.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Telkom Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(12), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Pegawai* (7th ed.). BPFE UGM.
- Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 601–609. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3816>
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi*. Prehallindo.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Manajemen*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Robbins, S. P., & Timoty, J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (1st ed.). PT. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Supardi. (2003). *Kinerja Pegawai*. Ghalia.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (3rd ed.). PT. Bumi Aksara.
- Wahdjosmidjo. (1992). *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Ghalia Indonesia Winardi.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3, 37–45.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak / Ibu Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar Jl. Porsea No. 2 Kota Pematangsiantar

Di Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb

Bapak / ibu responden yang terhormat

Dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul " Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada : Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar. Dengan ini, Saya selaku Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara membuat kuesioner ini dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Sehungan dengan itu, saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status atau kedudukan dalam instansi. Bantuan dari Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Dewi Kartika

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI KOTA
PEMATANGSIANTAR**

Petunjuk pengisian kuesioner:

- 1) Sebelum pengisian angket lebih lanjut, dimohon Bapak/Ibu membaca dengan seksama, dan isilah semua pernyataan ini dengan sebenar-benarnya tanpa terpengaruh oleh lingkungan.
- 2) Dalam memberikan jawaban/mengisi angket penelitian ini, Bapak/Ibu cukup memberikan tanda ceklis (\surd) pada pernyataan berikut ini dan di isi pada kolom pilihan yang disediakan. Keterangan :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Masa Kerja : < 1 Tahun 2-3 Tahun

4-5 Tahun > 6 Tahun

BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selalu menciptakan ide – ide inovatif dalam pekerjaan.					
2	Lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja tim.					
3	Tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya.					
4	Bisa berkomunikasi dengan teman satu tim dengan baik.					
5	Dilibatkan dalam sebuah rapat atau sebuah pengambilan keputusan.					
6	Menunjukkan sikap optimis dalam menghadapi setiap tantangan dan perubahan.					
7	Mampu mengambil keputusan sesuai kewenangannya.					
8	Memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan.					
9	Perusahaan menciptakan iklim kerja yang saling menghargai.					
10	Perusahaan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif antar karyawannya					

MOTIVASI

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Diberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun oleh perusahaan.					
2	Diperbolehkan mengambil cuti kerja untuk alasan tertentu yang dibenarkan.					
3	Diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan.					
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan dan keluarga.					
5	Diperbolehkan untuk mengadukan berbagai keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan					
6	Diberikan kebebasan untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain.					
7	Ketika membutuhkan bantuan pekerjaan, rekan bersedia membantu.					
8	Perusahaan memberikan penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi.					
9	Perusahaan memberikan kepastian sistem kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.					
10	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					

LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan diruang kerja sudah cukup dan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan.					
2	Dengan adanya AC dan pengharum ruangan membantu menghilangkan bau yang tidak sedap yang dapat mengganggu diruang kerja.					
3	Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan.					
4	Tata warna diruang kerja sudah bagus dan membantu semangat kerja					
5	Lingkungan kerja memiliki ruang gerak yang bebas sehingga nyaman untuk melakukan pekerjaan					
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
7	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawai dalam bekerja.					
8	Adanya petugas keamanan (satpam) diluar kantor membuat tenang dalam bekerja.					
9	Berusaha menghargai dan menghormati sesama pegawai.					
10	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier					

KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.					
2	Melakukan pekerjaan dengan cermat dan teliti					
3	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan rapi.					
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
5	Pekerjaan diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan perintah atasan.					
6	Bersedia berkontribusi didalam meningkatkan hasil kerja.					
7	Mampu bekerja sesuai dengan tata tertib dan peraturan yang ada					
8	Selalu memahami setiap tugas yang diberikan.					
9	Selalu melaksanakan tugas yang diberikan					
10	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.					

BUDAYA ORGANISASI											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
2	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	38
3	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	41
4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	34
5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
7	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
8	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	40
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
10	3	3	3	2	3	3	3	1	3	1	25
11	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	39
12	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	35
13	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	38
14	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	41
15	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	34
16	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
21	4	4	4	2	2	2	2	5	4	5	34
22	2	2	5	5	2	5	2	5	5	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
26	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	36
27	4	5	4	4	4	4	4	1	4	1	35
28	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	39
31	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	35
32	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	38
33	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	36
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	3	2	3	5	2	3	4	4	4	3	33
36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
38	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	42
39	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	44
40	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	36
41	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
42	5	4	2	5	3	5	3	3	3	5	38
43	3	2	2	1	4	3	4	5	3	3	30
44	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	39

45	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	35
46	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	38
47	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
48	5	3	4	4	4	5	4	4	3	5	41
49	5	5	3	3	3	5	4	4	4	5	41
50	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	33
51	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
52	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	42
53	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	44
54	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	31
55	1	2	4	4	4	1	3	3	4	1	27
56	3	2	3	5	5	3	3	3	3	3	33
57	4	5	1	4	4	4	3	3	4	4	36
58	3	2	2	1	3	3	4	4	4	1	27
59	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	43
60	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	32

MOTIVASI											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	25
2	4	5	3	3	4	4	4	5	2	3	37
3	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	39
4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	35
5	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	38
6	5	5	5	5	5	5	3	3	2	4	42
7	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	36
8	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	40
9	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	34
10	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	26
11	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	38
12	5	5	4	4	3	3	4	5	3	5	41
13	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	36
14	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	41
15	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	36
16	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	37
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
18	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	37
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
20	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	39
21	4	4	4	2	2	2	5	3	2	1	29
22	2	2	5	5	2	5	5	5	2	3	36
23	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	33
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
26	4	4	4	2	4	4	3	2	1	2	30
27	4	5	4	4	4	4	1	2	3	5	36

28	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	42
31	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
35	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	5	33
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	42
39	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	38
41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
42	3	3	3	2	3	3	3	5	4	2	5	33
43	4	5	3	3	4	4	4	3	2	2	1	31
44	5	5	4	4	3	3	3	1	2	2	3	32
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	26
46	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	38
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
48	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	38
49	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	38
50	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	31
52	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
53	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	41
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31
55	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	32
56	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	43
57	4	4	3	3	4	4	4	4	5	1	4	36
58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	31
59	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	41
60	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	41

LINGKUNGAN KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	40
4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	38
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
6	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	43
9	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	33
10	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	21

11	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	34
12	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	36
13	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	40
14	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	38
15	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	40
16	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	34
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
21	2	5	3	2	2	5	2	5	2	5	33
22	2	5	5	2	2	5	2	5	5	5	38
23	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
25	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
26	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	34
27	4	1	2	4	4	1	4	1	4	1	26
28	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	34
29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
31	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	43
32	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
33	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	24
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
37	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
39	2	5	5	2	2	5	2	5	4	5	37
40	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
41	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
42	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	39
43	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	34
44	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	21
45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	43
49	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	44
50	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	3	5	4	3	3	5	3	5	3	5	39
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
55	4	1	2	4	4	1	4	1	4	1	26
56	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
57	4	1	2	4	4	1	4	1	4	1	26

58	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	38
59	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45
60	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	40

KINERJA PEGAWAI											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	41
3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	44
4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	34
5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	41
6	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	40
9	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	32
10	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	23
11	5	4	4	4	4	4	3	2	3	2	35
12	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	42
13	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
14	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	40
15	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
16	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	34
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	3	2	3	2	36
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
21	4	4	4	2	2	2	5	3	5	3	34
22	2	2	5	5	2	5	5	5	5	5	41
23	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
26	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	32
27	4	5	4	4	4	4	1	2	1	2	31
28	5	5	4	4	4	4	3	2	3	2	36
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	40
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	30
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
37	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	46
39	4	2	4	4	2	4	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36

41	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
42	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	4	35
43	4	5	3	3	4	4	4	3	2	3	2	33
44	5	5	4	4	3	3	3	1	2	1	2	30
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
46	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	38
49	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	42
50	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
52	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	5	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	42
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
55	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	2	27
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	28
57	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	2	27
58	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	39
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	4	3	3	4	4	4	5	3	5	3	38

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	37.3000	5.91551	60
Budaya Organisasi	37.4333	4.61892	60
Motivasi	37.0500	4.72794	60
Lingkungan Kerja	37.1167	6.54344	60

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Motivasi	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.744	.777	.913
	Budaya Organisasi	.744	1.000	.712	.644
	Motivasi	.777	.712	1.000	.703
	Lingkungan Kerja	.913	.644	.703	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Budaya Organisasi	.000	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	60	60	60	60
	Budaya Organisasi	60	60	60	60
	Motivasi	60	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60	60

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
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	.941 ^a	.886	.880	2.04762	.886	145.473	3	56	.000	1.829
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1829.805	3	609.935	145.473	.000 ^b
	Residual	234.795	56	4.193		
	Total	2064.600	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.234			2.324		.961	.341	6.890	2.421	
	Budaya Organisasi	.245	.086	.192	2.859	.006	.073	.417	.744	.357	.129	.452	2.212
	Motivasi	.212	.090	.169	2.348	.022	.031	.392	.777	.299	.106	.391	2.558
	Lingkungan Kerja	.606	.060	.671	10.143	.000	.487	.726	.913	.805	.457	.465	2.153
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya Organisasi	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	3.975	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.264	.40	.00	.00	.48
	3	.006	25.425	.60	.36	.17	.47
	4	.004	30.412	.00	.63	.83	.04

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

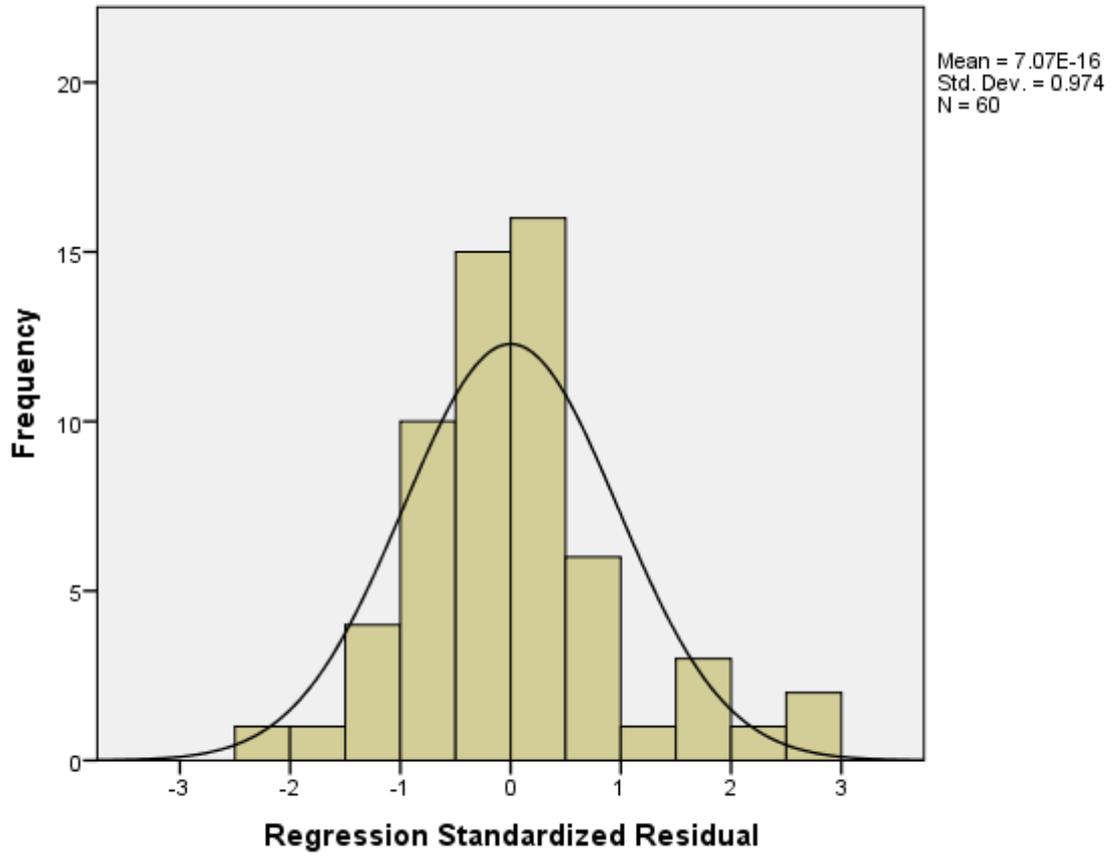
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.1378	49.1083	37.3000	5.56899	60
Std. Predicted Value	-2.723	2.120	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.294	1.031	.500	.173	60
Adjusted Predicted Value	21.9791	49.0147	37.2939	5.59158	60
Residual	-4.55063	5.71798	.00000	1.99489	60
Std. Residual	-2.222	2.792	.000	.974	60
Stud. Residual	-2.573	2.863	.002	1.027	60
Deleted Residual	-6.09762	6.11241	.00615	2.22677	60
Stud. Deleted Residual	-2.715	3.070	.008	1.062	60
Mahal. Distance	.235	13.985	2.950	2.957	60
Cook's Distance	.000	.562	.031	.094	60
Centered Leverage Value	.004	.237	.050	.050	60

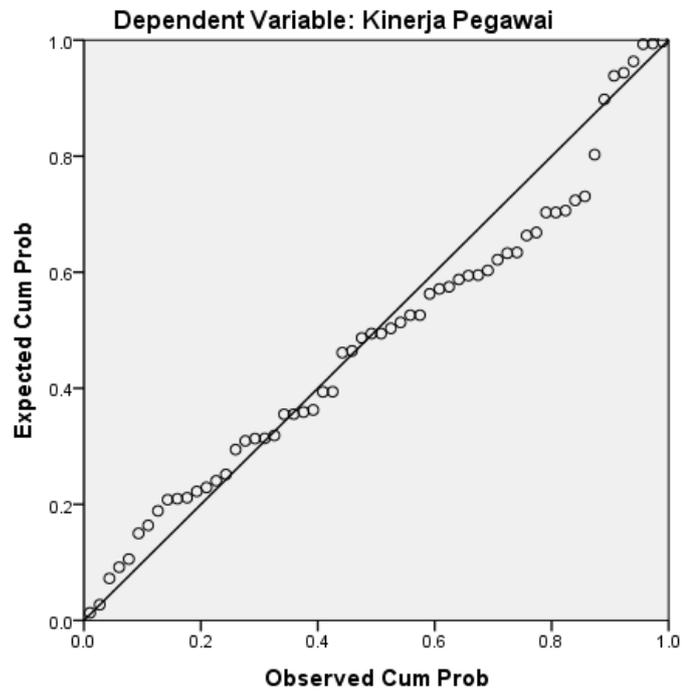
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Histogram

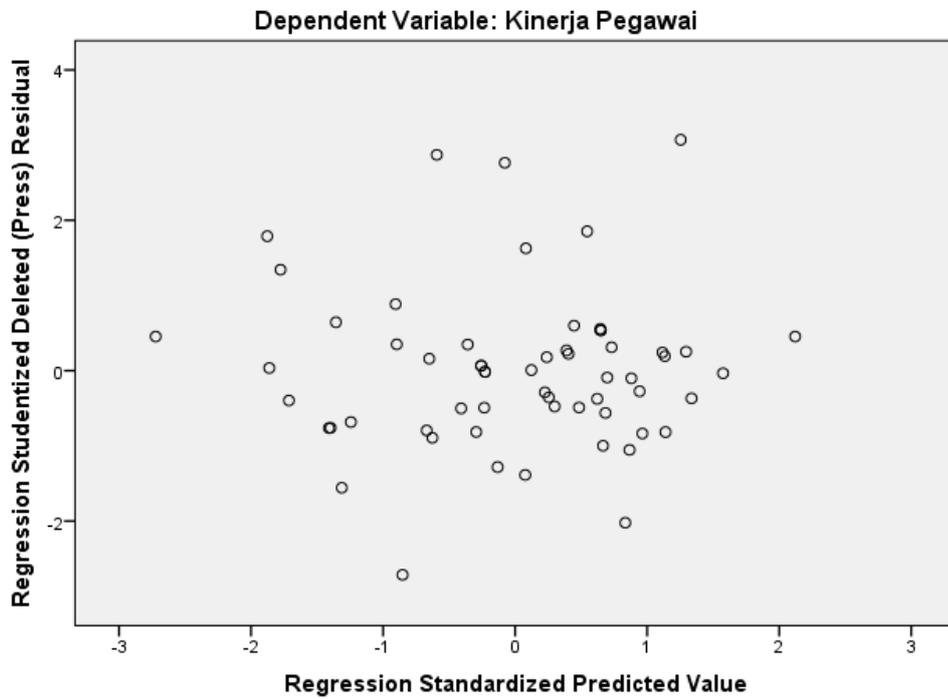
Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Budaya Organisa si
X1	Pearson Correlation	1	.793**	.185	.170	.229	.491**	.278*	.125	.029	.301*	.724**
	Sig. (2-tailed)		.000	.157	.194	.079	.000	.032	.343	.826	.020	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.793**	1	.281*	.216	.239	.373**	.222	.027	.082	.170	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.098	.066	.003	.088	.840	.535	.194	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.185	.281*	1	.335**	.151	.183	.109	.140	.064	.103	.495**
	Sig. (2-tailed)	.157	.030		.009	.250	.162	.407	.287	.627	.432	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.170	.216	.335**	1	-.007	.154	-.124	-.084	-.033	.092	.363**
	Sig. (2-tailed)	.194	.098	.009		.960	.241	.347	.525	.804	.483	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.229	.239	.151	-.007	1	.341**	.378**	-.030	.121	-.005	.414**
	Sig. (2-tailed)	.079	.066	.250	.960		.008	.003	.818	.356	.971	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.491**	.373**	.183	.154	.341**	1	.255*	.054	.159	.440**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.162	.241	.008		.049	.680	.225	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X7	Pearson Correlation	.278*	.222	.109	-.124	.378**	.255*	1	.182	.029	.028	.422**
	Sig. (2-tailed)	.032	.088	.407	.347	.003	.049		.163	.824	.830	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X8	Pearson Correlation	.125	.027	.140	-.084	-.030	.054	.182	1	-.171	.555**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.343	.840	.287	.525	.818	.680	.163		.192	.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X9	Pearson Correlation	.029	.082	.064	-.033	.121	.159	.029	-.171	1	.031	.429

	Sig. (2-tailed)	.826	.535	.627	.804	.356	.225	.824	.192		.815	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X10	Pearson Correlation	.301*	.170	.103	.092	-.005	.440**	.028	.555**	.031	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.020	.194	.432	.483	.971	.000	.830	.000	.815		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.724**	.681**	.495**	.363**	.414**	.674**	.422**	.406**	.429	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.671	10

Correlations												
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Motivasi
X1	Pearson Correlation	1	.839**	.495**	.552**	.400**	.135	.035	-.075	-.043	.044	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.303	.791	.571	.746	.739	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.839**	1	.317*	.420**	.494**	.197	-.054	-.104	-.088	.017	.466**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.001	.000	.132	.682	.427	.503	.897	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.495**	.317*	1	.740**	.345**	.453**	.083	.063	-.039	-.013	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.000	.007	.000	.529	.631	.766	.920	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.552**	.420**	.740**	1	.320*	.504**	.176	.191	.051	.154	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.013	.000	.179	.145	.700	.239	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.400**	.494**	.345**	.320*	1	.641**	-.080	.005	.036	-.007	.486**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.007	.013		.000	.546	.969	.786	.958	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.135	.197	.453**	.504**	.641**	1	.045	.161	-.005	.051	.514**
	Sig. (2-tailed)	.303	.132	.000	.000	.000		.735	.218	.970	.699	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X7	Pearson Correlation	.035	-.054	.083	.176	-.080	.045	1	.711**	.169	.150	.532**
	Sig. (2-tailed)	.791	.682	.529	.179	.546	.735		.000	.196	.252	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X8	Pearson Correlation	-.075	-.104	.063	.191	.005	.161	.711**	1	.152	.241	.558**
	Sig. (2-tailed)	.571	.427	.631	.145	.969	.218	.000		.246	.064	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X9	Pearson Correlation	-.043	-.088	-.039	.051	.036	-.005	.169	.152	1	.394**	.413**
	Sig. (2-tailed)	.746	.503	.766	.700	.786	.970	.196	.246		.002	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X10	Pearson Correlation	.044	.017	-.013	.154	-.007	.051	.150	.241	.394**	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.739	.897	.920	.239	.958	.699	.252	.064	.002		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Motivasi	Pearson Correlation	.532**	.466**	.531**	.695**	.486**	.514**	.532**	.558**	.413**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	10

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	38.3
	Setuju	20	33.3	33.3	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	41.7
	Setuju	16	26.7	26.7	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	31	51.7	51.7	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	13.3
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	48.3
	Setuju	23	38.3	38.3	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	32	53.3	53.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Kurang Setuju	24	40.0	40.0	45.0
	Setuju	23	38.3	38.3	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	13	21.7	21.7	25.0
	Setuju	31	51.7	51.7	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	6.7
	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	36.7
	Setuju	16	26.7	26.7	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	33.3
	Setuju	32	53.3	53.3	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	20	33.3	33.3	40.0
	Setuju	15	25.0	25.0	65.0
	Sangat Setuju	21	35.0	35.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MOTIVASI											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	31	51.7	51.7	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	26.7
	Setuju	26	43.3	43.3	70.0
	Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	30.0
	Setuju	37	61.7	61.7	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
	Kurang Setuju	20	33.3	33.3	46.7
	Setuju	27	45.0	45.0	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	35	58.3	58.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	30	50.0	50.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	38.3
	Setuju	14	23.3	23.3	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	25.0	25.0	25.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	48.3
	Setuju	12	20.0	20.0	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	14	23.3	23.3	26.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	50.0
	Setuju	17	28.3	28.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	11.7
	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	41.7
	Setuju	18	30.0	30.0	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	35	58.3	58.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	40.0
	Setuju	12	20.0	20.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Kurang Setuju	15	25.0	25.0	51.7
	Setuju	10	16.7	16.7	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	35	58.3	58.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	35	58.3	58.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	40.0
	Setuju	12	20.0	20.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	35	58.3	58.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	40.0
	Setuju	12	20.0	20.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	30	50.0	50.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	40.0
	Setuju	12	20.0	20.0	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	28.3
	Setuju	30	50.0	50.0	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	30.0
	Setuju	26	43.3	43.3	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	28.3
	Setuju	38	63.3	63.3	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Kurang Setuju	22	36.7	36.7	48.3
	Setuju	26	43.3	43.3	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	33.3
	Setuju	36	60.0	60.0	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	20	33.3	33.3	38.3
	Setuju	31	51.7	51.7	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	38.3
	Setuju	13	21.7	21.7	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	50.0
	Setuju	10	16.7	16.7	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	38.3
	Setuju	13	21.7	21.7	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	26.7	26.7	26.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	50.0
	Setuju	10	16.7	16.7	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics		
Jenis Kelamin		
N	Valid	60
	Missing	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics		
Pendidikan Terakhir		
N	Valid	60
	Missing	0

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	9	15.0	15.0	15.0
	Diploma	16	26.7	26.7	41.7
	Sarjana	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Statistics		
Masa Kerja		
N	Valid	60
	Missing	0

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	2-3 Tahun	11	18.3	18.3	23.3
	4-5 Tahun	29	48.3	48.3	71.7
	> 6 Tahun	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1490/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 5/2/2021

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dewi Kartika
NPM : 1705160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Karyawan atau pegawai merupakan aset utama organisasi yang menjadi pelaku aktif dari setiap organisasi. Karyawan dalam setiap perusahaan menduduki posisi yang sangat penting, karena keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi. Melihat keadaan dari suatu lembaga, gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dan memiliki andil besar bahkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang sedemikian rupa yang diterapkan oleh pimpinan apakah kinerja karyawan akan meningkat, membaik atau bahkan menurun. Selain itu, Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja pegawai, dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat, selain itu teladan pimpinan juga merupakan tolak ukur yang baik bagi setiap pegawai dalam bekerja. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Dan tidak kalah penting suatu organisasi diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, diadun dan diperjuangkan oleh para pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Pdam (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Dewi Kartika)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1490/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/S 2/2021

Nama Mahasiswa : Dewi Kartika
NPM : 1705160281
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 5/2/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Judul Disetujui**)

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)
Tirtauli Kota Pematangsiantar

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 428 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 02 Maret 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Dewi Kartika
N P M : 1705160281
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtauli Kota Pematangsiantar)

Dosen Pembimbing : Drs.Mhd.Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 18 Rajab 1442 H
02 Maret 2021 M



Tembusan :
1. Pertinggal


Dekan
H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Pematangsiantar, 12 MAR 2021

Nomor : 425.4/0147/III/P.m) 2021
Lamp. :
Perihal : ijin Riset Pendahuluan

Kepada Yth. :
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
DI-

MEDAN

Sehubungan surat saudara Nomor : 428/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 2 Maret 2021 perihal pada pokok surat diatas, dengan ini kami beritahukan bahwa PERUMDA TIRTA ULI Kota Pematangsiantar dapat menerima Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tersebut dibawah ini :

N a m a	:	Dewi Kartika
Npm	:	1705160281
Jurusan	:	Manajemen
Semester	:	VIII

Untuk mengadakan ijin Riset Pendahuluan di PERUMDA TIRTA ULI Kota Pematangsiantar

Demikian kami sampaikan agar maklum dan untuk seperlunya.

An. DIREKSI
KEPALA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA

SUGIYANTO, S.M



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Dewi Kartika
NPM : 1705160281
Dosen Pembimbing : Drs. Mhd. Elfi Azhar, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Kota Pematangsiantar

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaikan: penulisan - referensi - lampiran ke proposal	27/3/21	
Bab 2	perbaikan: penyusunan - kerangka konseptual	28/3/21	
Bab 3	perbaikan: uji hipotesis	3/3/21	
Daftar Pustaka	ok		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, Maret 2021
Disetujui oleh:
3/3 Dosen Pembimbing

(Drs. Mhd. Elfi Azhar, M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 19 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Dewi Kartika
N.P.M. : 1705160281
Tempat / Tgl.Lahir : Bah Sampuran, 30 Juni 1998
Alamat Rumah : Bah Sampuran, Kecamatan Jorlang Hataran, Kabupaten Simalungun.
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pematangsiantar

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Pematangsiantar
Bab I	- Mencaitakan fenomena di Bab I (LBM) fokus pada Variabel yang diteliti - Rumusan masalah menggunakan kalimat tanya - Membedakan pengalihan secara teoritis dan praktis
Bab II	- Landasan teori berisi definisi, tujuan dan manfaat, faktor dan indikator - Hipotesis menjawab rumusan masalah
Bab III	- Uji T dan Uji F serta gambarnya
Lainnya	Daftar pustaka, sitasi tulisan dosen FEB UMS min C (3 buku, 3 jurnal)
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 19 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Drs. Mhd Elfi Azhar, M.Si.

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 19 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Dewi Kartika
N .P.M. : 1705160281
Tempat / Tgl.Lahir : Bah Sampuran, 30 Juni 1998
Alamat Rumah : Bah Sampuran, Kecamatan Jorlang Hataran, Kabupaten Simalungun.
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Pematangsiantar

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Drs. Mhd Elfi Azhar, M.Si.

Medan, Jum'at 19 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembimbing


Drs. Mhd Elfi Azhar, M.Si.

Pembanding


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 422.4 / 08 73 / IV / PAM / 2021

Direksi Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar, dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Dewi Kartika	1705160281	MANAJEMEN

Universitas Muhammadiyah Sumut Fakultas Ekonomi dan Bisnis telah selesai melaksanakan Riset Pendahuluan di Perumda Tirta Uli Kota Pematangsiantar.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pematangsiantar, 26 APR 2021

KEPALA BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA



SUGIYANTO.SM