

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
ADMIN PADA PDAM TIRTANADI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	: Ayu Nurizal Nasution
NPM	: 1605160546
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

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



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 UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 28 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : AYU NURIZAL NASUTION
NPM : 1605160546
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMIN PADA PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA

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

(NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Pembimbing

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

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(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 : AYU NURIZAL NASUTION
N.P.M : 1605160546
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



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 BIMBINGAN SKRIPSI


Nama Mahasiswa : Ayu Nurizal Nasution
NPM : 1605160546
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Sejarah perusahaan dibuat di lampiran		Js
Bab 2	Setelah dilakukan uji hipotesis.		Js
Bab 3	kemudian dilakukan pembahasan pengaruh variabel X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_1 dan X_2 terhadap Y .		Js
Bab 4	Saran dibuat berdasarkan kesimpulan saran disimpulkan.		Js
Bab 5			Js
Daftar Pustaka	Daftar pustaka di lampirkan abstrak dibuat		Js
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan menanti fyanis rtk Ujian Skripsi		Js

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2021
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


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


Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si



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 : AYU NURIZAL NASUTION
NPM : 1605160546
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMIN PADA PDAM
TIRTANADI SUMATERA UTARA

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, 15 Oktober 2021

Saya yang menyatakan

AYU NURIZAL NASUTION

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

AYU NURIZAL NASUTION

Program Studi Manajemen

ayunuriza97@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi sumatera utara dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearita, dan Uji Heterokedasitas

Secara Normalitas diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara Multikolinearita diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara Heterokedasitas diketahui motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance in PDAM Tirtanadi North Sumatra

AYU NURIZAL NASUTION
Management Study Program
ayunuriza97@gmail.com

This research aims to find out and analyze the influence of organizational culture and motivation on employee performance in PDAM tirtanadi north Sumatra and to find out and analyze the influence of motivation and work discipline on the performance of PDAM Tirtanadi employees of North Sumatra Province.

This study uses an associative approach. The population in this study was the employees of PDAM Tirtanadi office of North Sumatra Province which amounted to 50 employees. The data collection technique in this study uses questionnaire techniques. The data analysis techniques in this study use the Data Normality Test, Multicollinearita Test, and Heteroplasticity Test

Normally it is known that motivation has a positive and significant influence on employee performance at the PDAM Tirtanadi office of North Sumatra Province. Multicollinearita it is known that work discipline has a positive and significant influence on employee performance at PDAM Tirtanadi office in North Sumatra Province. Heterokedasitas are known to be that motivation and work discipline have a significant positive influence on employee performance at the PDAM Tirtanadi office of North Sumatra Province.

Keywords: Organizational Culture, Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan proposal ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya proposal ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga proposal ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Syamsul Rizal Nasution, dan ibunda tercinta Yayuk Widiarsih yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan proposal ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan selaku Dosen Pembimbing proposal karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan proposal ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
9. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Akhir kata penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, September 2021
Penulis,

Ayu Nurizal Nasution

DAFTAR ISI

	Halaman
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.....	3
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	3
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	6
2.1. Uraian Teoritis	6
2.1.1. Kinerja.....	6
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1.2. Arti penting kinerja karyawan	7
2.1.1.3. Tujuan Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.4. Manfaat Kinerja karyawan	9
2.1.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan	9
2.1.1.6. Indikator Kinerja karyawan	9
2.1.2. Budaya organisasi	15
2.1.2.1. Pengertian budaya organisasi	15
2.1.2.2. Karakteristik Budaya	16
2.1.2.3. Indikator Budaya	18
2.1.3. Motivasi	20
2.1.3.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi.....	20
2.1.3.2.. Teori Motivasi	22
2.1.3.3. Jenis-jenis Motivasi	27
2.1.3.4. Indikator Motivasi	28

2.2. Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan..	29
2.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3. Hipotesis	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1. Pendekatan Penelitian	33
3.2. Definisi Operasional	33
3.2.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	33
3.2.2. Budaya Organisasi (X1)	34
3.2.3. Motivasi (X2)	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.4.1. Populasi	35
3.4.2. Sampel	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.1. Wawancara (Interview)	36
3.5.2. Studi Dokumentasi	36
3.5.1. Sampel	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	41
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	45
4.1.2. Analisis Data.....	54
4.2. Pembahasan.....	63
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator Kinerja	33
Tabel 3.2. Indikator Budaya Organisasi	34
Tabel 3.3. Indikator Motivasi	34
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	35
Tabel 3.5. Skala Likert	37
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	39
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	39
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	40
Tabel 3.9. Hasil Reliabilitas	41
Tabel 4.1. Hasil Reliabilitas	45
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4. Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)	47
Tabel 4.5. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)	50
Tabel 4.6. Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)	52
Tabel 4.7. Uji Multikolinearitas Coefficients (a)	56
Tabel 4.8. Regresi Berganda Coefficients (a)	58
Tabel 4.9. Uji t Coefficients (a)	60
Tabel 4.10. Uji F	61
Tabel 4.11. Koefisien Determinasi Model Summary	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar 2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	31

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, karyawan merupakan unsur yang paling penting dalam memajukan perusahaan karena karyawan inilah yang akan menggerakkan dan mengendalikan Sumber Daya yang ada dalam perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut (Mathis & Jackson, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : kemampuan, motivasi, dukungan, yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan karyawan dan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil

kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Masih adanya karyawan yang belum menjalankan dan belum mengerti tentang nilai-nilai budaya perusahaan. Banyak karyawan yang bekerja tidak dengan hasil yang maksimal karena kurang giat. Selain itu karyawan dinilai masih belum merasa puas dalam bekerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan masih rendah. (Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi juga berkaitan dengan bagaimana sistem budaya organisasi dalam perusahaan, karyawan-karyawan yang tidak termotivasi adalah mereka yang bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mempunyai ambisi untuk maju dan berkembang serta selalu menyalahkan kondisi dan lingkungan dimana mereka bekerja. Dengan terciptanya budaya organisasi dan motivasi karyawan yang maksimal, tentu saja akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

Berdasarkan survei pendahuluan di perusahaan maka di temukan beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja,

bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja kurang efektif karena banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu. Selain itu kurangnya motivasi pada karyawan juga mempengaruhi efektifitas pekerjaan. Hal ini disebabkan karena pimpinan perusahaan tidak mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya dan tujuan perusahaan tidak akan terpenuhi.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai budaya dan organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan judul “**Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah di kemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Masih adanya motivasi yang kurang pada karyawan yaitu motivasi untuk mendapatkan insentif atau bonus sehingga menyebabkan menurunnya efektifitas pekerjaan
- b. Budaya organisasi rendah hal ini ditandai rendahnya rasa kesadaran diri karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk bekerja, seperti keterlambatan dalam jam masuk kerja dan absensi kehadiran sehingga kedisiplinanpun rendah.
- c. Kinerja sebagian karyawan kurang baik, dapat di lihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan hanya pada kajian motivasi dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

1.3.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- b. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- c. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

1.4.2. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyongkong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Memberi masukan yang berarti bagi PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada hubungan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil dari kegiatan yang dilakukan yang sudah terencana, yang dibuat oleh karyawan itu sendiri di dalam suatu organisasi. Kinerja dapat dilihat dari suatu organisasi bagaimana melakukan kegiatannya dengan baik dan benar, dan mempunyai mutu dan kualitas yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing diperusahaan.

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa : “ kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun organisasi yang telah dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa “ kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Menurut (A. . A. Mangkunegara, 2018) menyatakan, “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.

Dari defenisi diatas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan dan dapat diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil semaksimal mungkin, sehingga pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sebagai rasa tanggung jawab kepada perusahaan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut, kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan.

2.1.1.2. Arti penting kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan. Adapun penilaian kerja menurut (Wibowo, 2017) adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja bekerja selama periode waktu

tertentu. Sedangkan menurut pandangan (Handoko, 2011) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerjaan telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk penapaian ujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

2.1.1.3. Tujuan kinerja karyawan

Adapun tujuan dari kinerja karyawan menurut Rivai “ 2005:52” antara lain yaitu :

- a. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja karyawan dimasa lalu
- b. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan.
- c. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi.
- d. Melakukan analisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang.

2.1.1.4. Manfaat kinerja karyawan

Menurut (Wibowo, 2017) manfaat pinilaian kinerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
- b. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari mnajemen sumber daya manusia yang dpat membantu organisasi berhasil
- c. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Siagian, 2015) yaitu :

- 1) Memperkenalkan perubahan.
- 2) Mendefenisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberi karyawan target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisai dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.

- 5) Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Meningkatkan motivasi.
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- 11) Membangun dialog konstruktif tantangan kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dan karyawan.
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Jadi dengan demikian penilaian kerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia atau karyawan saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi.

2.1.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan pegawai dari satu pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 1). *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, stres kerja, motivasi, motivasi individu.
- 2). *Leadership factors*, di tentukan kualitas dorongan , bimbingan, dan dukungan yang dilakuka pimpinan dan leader.
- 3). *Team factors*, di tunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4). *System factors*, di tunjukkan oleh adanya sistem kejadian fasilitas yang diberikan organisasi
- 5). *Contextul /situational factors*, yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal yaitu : faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan karyawan tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisai.

2.1.1.6. Indikator Kinerja karyawan

Berhasil tidaknya yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok.

Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka mengharapkan kinerja organisasi lebih baik.

Menurut (Wibowo, 2017) bahwa, terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya peran sangat penting yaitu tujuan dan motif kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak di capai dan untuk melaksanakannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja, ketujuh indikator kinerja tersebut adalah:

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Sehingga tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Sehingga kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar berperan penting kapan suatu tujuan dapat di selesaikan atau menjawab kapan kita sukses atau gagal. Dalam hal ini kinerja seseorang di katakan berhasil dan jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Jadi umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standar dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.

4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses. Dalam hal ini alat dan sarana sebagai faktor penunjang untuk mencapai tujuan karena tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan suatu pekerjaan.

5. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan padanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan, dalam hal melakukan pekerjaan.

7. Peluang

Didalam organisasi pekerjaan perlu mendapatkan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

Dari tujuh indikator di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam suatu kinerja individu ataupun organisasi ingin berhasil dalam mencapai tujuan organisasi ataupun individu tidak mengutamakan persyaratan melainkan memberikan standar agar tujuan dapat diselesaikan dan kapan kita sukses atau gagal harus memiliki umpan balik yang mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, agar bias mencapai tujuan. Selain itu organisasi harus memiliki alat atau sarana agar dalam melakukan suatu kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar, serta organisasi harus memiliki karyawan yang kompetensi agar pekerjaannya dapat dilaksanakan dengan baik dan benar serta memberikan motif yaitu alasan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi organisasi.

(A. A. P. Mangkunegara, 2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai yaitu : “kualiatas kerja, kualitas kerja, keandalan dan sikap kerja”.

1) Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemauan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan peningkatan volume seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama antara sesama dan sikap terhadap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari organisasi lain.

Dengan pengukuran kinerja yang berkaitan dengan hasil, dapat menjadikan alat dalam menghasilkan data dan tujuan setelah kejadian atau sikap yang diinginkan perusahaan dalam mengukur kinerja pegawai.

2.1.2. Budaya organisasi

2.1.2.1. Pengertian budaya organisasi

Pemahaman tentang budaya perlu di tanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya di serap sebagai budaya pribadi.

Baron dalam (Hery, 2015) menyatakan “Budaya sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang di terima bersama oleh anggota organisasi”. Menurut (Robbins & Judge, 2017) dalam (Harianja, 2017) “Budaya sebagai sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi

lainnya. Budaya mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi”. Menurut Susanto dalam (Sutrisno, 2012b) bahwa “Budaya sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat di mana hasil dari pemikiran tersebut di dapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya

(Robbins, 2012) menyebutkan karakteristik budaya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Identitas anggota, pegawai mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, bukannya bagian dari pekerjaannya atau bagian dari bidang keahlian profesional.
- 2) Penekanan kelompok, kegiatan-kegiatan kerja diorganisir dalam suatu kelompok atau group dengan perseorangan atau individu.
- 3) Fokus pada manusia, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajemen akan selalu memperhatikan dampaknya bagi anggota organisasi.
- 4) Integrasi unit-unit, bahwa unit-unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.

- 5) Pengawasan; peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung di pergunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- 6) Toleransi terhadap resiko, pegawai didorong untuk menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 7) Kriteria penghargaan, bahwa penghargaan seperti kenaikan upah dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kinerja karyawan dan bukan berdasarkan senioritas, favoritism atau faktor non kerja lainnya.
- 8) Toleransi terhadap konflik, karyawan didorong dalam suasana konflik dan saling bersedia menerima kritik.
- 9) Orientasi kepada hasil akhir, yaitu manajemen memusatkan perhatiannya pada hasil akhir atau outcomes, bukannya pada teknik-teknik dan proses untuk mencapai hasil.
- 10) Mengutamakan sistem terbuka, organisasi selalu memantau dan menanggapi setiap perubahan yang terjadi di luara lingkungan organisasi.

Fungsi budaya menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

- a) Budaya merupakan sebuah pembeda, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya pertumbuhan motivasi pada sesuatu yang lebih luas dan pada kepentingan dan individual.
- d) Budaya meningkatkan ketahanan sistem social.
- e) Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan sikap serta perilaku karyawan.

(Tika, 2017) menyatakan bahwa terdapat fungsi utama budaya organisasi, diantaranya:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari motivasi kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai karyawan suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

2.1.2.3. Indikator Budaya

Budaya merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Adapun indikator budaya menurut (Sutrisno, 2012b) yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.
- 2) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang di gunakan untuk meraih hasil tersebut.

- 3) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasam.
- 4) Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana karyawan dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya sebaik-baiknya.

Adapun indikator budaya menurut (Robbins, 2012) yaitu:

- 1) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan keberanian mengambil resiko), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
- 2) *Attention oto detail* (Perhatian terhadap detail), adalah sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) *Outcome orientation* (Berorientasi kepada hasil), yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) *People orientation* (Berorientasi kepada manusia), adalah sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada karyawan di dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (Berorientasi tim), adalah sejauh manakegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

- 6) *Aggressiveness* (Agresivitas), adalah sejauh mana karyawan dalam organisasi itu *agresif* dan komprehensif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) *Stability* (Stabilitas) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Bila proses instalasi budaya menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian dan Tujuan Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan karyawan agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

(Rivai, 2018) yang menyatakan: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Menurut (Sutrisno, 2017) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Dari defenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut (M. Hasibuan, 2018) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.2. Teori Motivasi

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut (Sutrisno, 2017) antara lain:

“1) Teori Kepuasan

2) Teori Motivasi Proses”

Adapun penjelasan dari kedua teori motivasi diatas adalah:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab karyawan mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan karyawan lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan karyawan lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan karyawan lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap karyawan lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
 - b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan karyawan lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.
- e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada karyawan lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2012), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.

- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

2.1.3.3. Jenis-jenis Motivasi

Secara garis besarnya, menurut (M. Hasibuan, 2018) motivasi yang diberikan dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1). Motivasi Positif
- 2). Motivasi Negatif

Berikut ini penjelasannya:

- 1). Motivasi Positif

Motivasi positif menurut (Nawawi, 2017) adalah: “Proses untuk mencoba mempengaruhi karyawan lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat “hadiah”.

- 2). Motivasi negatif

Motivasi negatif menurut (Rivai, 2018) adalah “proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan”.

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang tidak melakukan sesuatu yang diinginkan, apabila tidak dilakukan, mungkin akan kehilangan sesuatu, seperti pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Dari penjelasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi positif merupakan suatu proses yang diberikan pimpinan untuk memotivasi bawahannya dapat berprestasi.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan, Insentif (positif/negatif) harus sesuai dengan

perjanjian, penggunaan harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja serta dapat meraih kinerja yang diinginkan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif sangat efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Ridwan, 2017) yaitu:

1) Upah gaji yang layak

Yang dapat di ukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standart mutu hidup.

2) Pemberian Insentif

Yang di ukur memalui pemberian bonus suatu-waktu terhadap kinerja.

3) Mempertahankan harga diri

Yaitu di ukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak dan kenaikan pangkat.

4) Memenuhi kebutuhan rohani

Yaitu di ukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan karyawan dan penyelenggaraan ibadah.

5) Memenuhi kebutuhan partisipasi

Yaitu di ukur melalui kebersamaan, kerja sama, rasa memiliki dan bertanggung jawab.

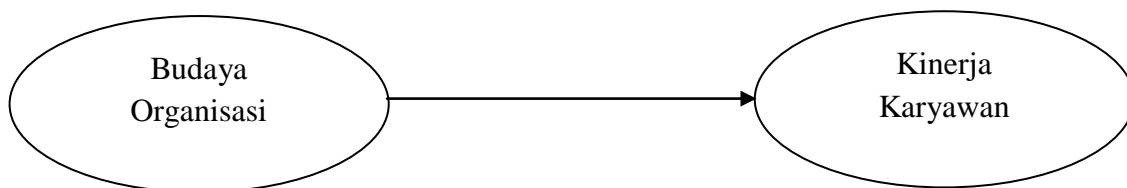
6) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai.

Dalam hal ini di ukur dengan seleksi sesuai kebutuhan memperhatikan kemampuan.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (*adaptif*) adalah yang dapat, meningkatkan kinerja.



Gambar 2.1
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Taurisa & Ratnawati, 2012) (Arianty, 2016), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Jufrizen, 2016), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017), (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018), (Kusumawati, 2008), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018) yang menyimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa budaya organisasi

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka budaya organisasi yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah pendorong dan penggerak untuk memenuhi kebutuhan yang membuat karyawan bersemangat dan disiplin merupakan suatu bentuk pelaksanaan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja keras dan secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan produktivitas.

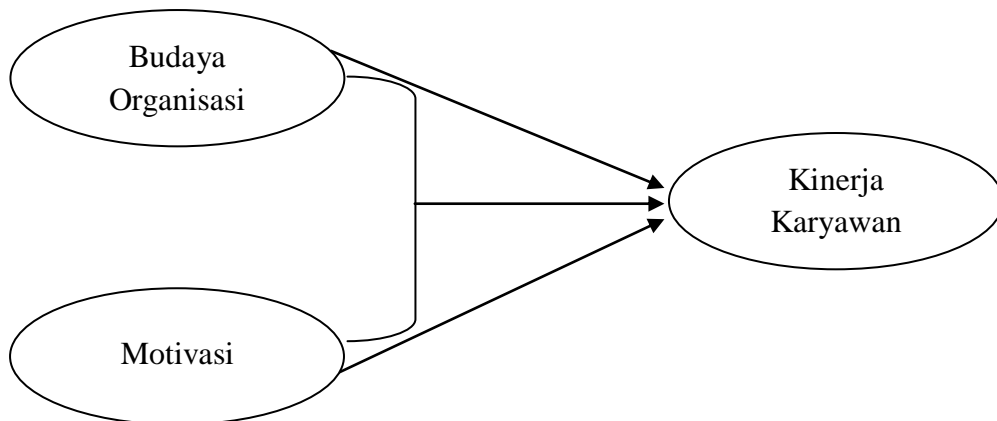


Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Astuti & Suhendri, 2020), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019) (Hasibuan & Handayani, 2017) (Jufrizen, 2018) (Purnomo, 2006), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), dan (Fransiska & Tupti, 2020) yang menyimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa

motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka motivasi yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.3
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dapat disimpulkan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini dapat dilihat secara skematis, peranan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.3

2.3. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Budaya organisasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

3.2. Defenisi Operasional

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu hasil dari kegiatan yang dilakukan yang sudah terencana, yang dibuat oleh karyawan itu sendiri di dalam suatu organisasi.

Tabel 3-1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standart
3	Umpan Balik
4	Alat atau Sarana
5	Kompetensi
6	Motif
7	Peluang

(Wibowo, 2017)

3.2.2. Budaya organisasi(X1)

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Tabel 3-2
Indikator Budaya organisasi

No	Indikator
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2	Berorientasi kepada hasil
3	Berorientasi tim
4	Agresifitas

(Handoko, 2011)

3.2.3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Tabel 3-3
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Upah/gaji yang layak
2	Pemberian Insentif
3	Mempertahankan harga diri
4	Memenuhi kebutuhan rohani
5	Memenuhi kebutuhan partisipasi
6	menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai

(Ridwan, 2017)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian: Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Waktu Penelitian: Pada Bulan Desember 2019 sampai dengan Maret 2020.

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini:

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset/Penelitian		■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Penelitian Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan data						■	■	■								
6	Penelitian Skripsi							■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau															■	

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2004: 72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang berjumlah 155 karyawan.

3.4.2. Sampel

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Probability sampling*, dimana menurut (Juliandi et al., 2015) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (probability) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel adalah bagian admin yaitu 50 karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1. Wawancara (Interview)

Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data-data atau keterangan dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data-data yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.2. Studi Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, uraian tugas dan sejarah organisasi.

3.5.2.1. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan pada

PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3-5
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut Sugiyono (2007:124) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,548	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,528	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,590	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,489	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,337	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,650	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,814	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,614	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.4 dimana nilai validitas pernyataan untuk budaya organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48=0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,512	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,681	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,559	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,566	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,617	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,381	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.9 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=50-2=48=0,2787$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,462	0,2787	Valid
Pernyataan 2	0,805	0,2787	Valid
Pernyataan 3	0,677	0,2787	Valid
Pernyataan 4	0,534	0,2787	Valid
Pernyataan 5	0,524	0,2787	Valid
Pernyataan 6	0,740	0,2787	Valid
Pernyataan 7	0,805	0,2787	Valid
Pernyataan 8	0,677	0,2787	Valid

Berdasarkan tabel 3.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} (n-2=50-2=48= 0,2787) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai > 0,60, (Suharsimi, 2017) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = Realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

σ_1^2 = Varians total

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka realibilitas kurang baik.

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya organisasi	0,721	8
Motivasi	0,742	6
Kinerja	0,727	8

Dari data diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas masing-masing variabel nilai cronbach alpha adalah budaya oraginisasi 0,721, motivasi organisasi 0,742 dan kinerja sebesar 0,727, hal ini menunjukkan $>$ dari 0,60 dan dinyatakan reliabel

3.6. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatupengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut

1. Regresi linear berganda

Analisi regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel.

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Motivasi

e = Error

2. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang di ikut sertakan dalam pembenyukan model. Untuk mendeteksi apakah regresi linier mengalami multikolinieritas dapat diperiksa menggunakan *Variance Infation Factor* (VIF) untuk masing-masing

variabel independen, yaitu jika variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heteroskedasitas varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t	= Nilai t hitung
Rxy	= Korelasi xy yang ditemukan
n	= Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017)

Dimana:

D = Determinasi

R_2 = Nilai korelasiberganda.

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 50 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 karyawan	28%
2	Laki-Laki	36 karyawan	72%
	Jumlah	50 karyawan	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 28 karyawan (28%) dan laki-laki 36 karyawan (72%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara didominasi jenis kelamin laki-laki hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	20 karyawan	40%
2	30 tahun ke atas	30 karyawan	60%
	Jumlah	50 karyawan	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara terbanyak adalah usia 30 tahun keatas (60%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara berusia 30 tahun keatas untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan seperti motivasi dan budaya organisasi perusahaan.

c. Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 karyawan	0%
2	SMA	2 karyawan	4%
3	Diploma	10 karyawan	20%
4	S1	36 karyawan	72%
5	S2	2 karyawan	4%
	JUMLAH	50 karyawan	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 36 karyawan (72%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara memiliki

karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu menerapkan motivasi dan budaya organisasi dengan baik.

Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Budaya organisasi (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16	29	58	9	18	2	4	2	4	50	100
2	8	11	29	58	9	18	4	8	0	0	50	100
3	10	14	27	54	11	22	2	4	0	0	50	100
4	4	6	30	60	14	28	2	4	0	0	50	100
5	22	31	25	50	2	4	1	2	0	0	50	100
6	13	18	17	34	13	26	7	14	0	0	50	100
7	8	11	20	40	10	20	10	20	2	4	50	100
8	1	1	17	34	23	46	8	16	1	2	50	100

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan, responden menjawab sangat setuju 16%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara diberi kebebasan untuk mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/perusahaan

- 2) Jawaban responden tentang perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja menjelaskan mengenai harapan organisasi kepada anggota/pegawai untuk membantu mencapai misi perusahaan, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 58%, kurang setuju 18%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi membantu mencapai misi perusahaan.
- 3) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 54%, kurang setuju 22%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan saling bekerjasama dan berkordinasi dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Jawaban responden tentang Pada perusahaan Bapak/Ibu para manajer memberikan bantuan penjelasan terhadap karyawan dalam pekerjaan responden menjawab sangat setuju 6%, setuju 60%, kurang setuju 28%, tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara selalu memberikan bantuan penjelasan mengenai pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.
- 5) Jawaban responden tentang Pada perusahaan Bapak/Ibu tenaga pengawas seperti atasan atau tim khusus membantu mengontrol untuk mengendalikan perilaku pegawai/karyawan, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 50%, kurang setuju 4%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan selalu mengawasi setiap pekerjaan karyawannya.

- 6) Jawaban responden tentang Manajemen puncak di perusahaan memberikan dukungan dalam memecahkan permasalahan, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 34%, kurang setuju 26%, tidak setuju 14%. Hal ini menunjukkan bahwa selalu memberikan solusi kepada karyawan yang menghadapi masalah dalam pekerjaannya.
- 7) Jawaban responden tentang Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 40%, kurang setuju 20%, tidak setuju 20%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja secara tepat waktu
- 8) Jawaban responden tentang Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 34%, kurang setuju 46%, tidak setuju 16%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari budaya organisasi dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Satri sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24	29	58	8	16	1	2	0	0	50	100
2	23	46	20	40	3	6	4	8	0	0	50	100
3	9	18	37	74	2	4	2	4	0	0	50	100
4	7	14	26	52	13	26	3	6	1	2	50	100
5	22	44	21	42	6	12	1	2	0	0	50	100
6	17	34	24	48	7	14	2	4	0	0	50	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju 24%, setuju 58%, kurang setuju 16%, tidak setuju 2%. Dari hasil jawaban responden tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tidak ingin keluar dari PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Jawaban responden tentang Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 40%, kurang setuju 4%, tidak setuju 8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki motivasi terhadap organisasi yang baik.
3. Jawaban responden tentang Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 74%, kurang setuju 4%, tidak setuju

4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain

4. Jawaban responden tentang Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 52%, kurang setuju 26%, tidak setuju 6%, sangat tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PDAM Tirtanadi Sumatera Utara memberikan penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.
5. Jawaban responden tentang Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 42%, kurang setuju 12%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sudah dapat berjalan dengan baik dalam memperhatikan segala kebutuhan karyawannya.
6. Jawaban responden tentang Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju 34%, setuju 48%, kurang setuju 14%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari motivasi dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa sudah memiliki motivasi yang baik terhadap perusahaan karena perusahaan sudah memberikan pendapatan, fasilitas, dan jaminan kepada karyawan.

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	12	33	25	10	8	1	1	0	0	60	100
2	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
3	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100
4	9	7	32	24	14	11	3	2	2	2	60	100
5	23	17	28	21	7	5	2	2	0	0	60	100
6	18	14	29	22	9	7	3	2	1	1	60	100
7	26	20	26	20	4	3	4	3	0	0	60	100
8	11	8	44	33	2	2	2	2	1	1	60	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara diberikan tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan.
2. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara selalu dinilai baik oleh pimpinan.

3. Jawaban responden tentang Mengerjakan tugas diluar tugas pokok responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat mengerjakan tugas diluar tugas pokok dari perusahaan.
4. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
5. Jawaban responden tentang Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memberikan masukan terhadap solusi yang dihadapi perusahaan.
6. Jawaban responden tentang Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara lebih menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja
7. Jawaban responden tentang Motivasi terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah loyal terhadap PDAM Tirtanadi Sumatera Utara karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan

8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja karyawan sangat di utamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%. Hal ini menunjukkan bahwa PDAM Tirtanadi Sumatera Utara mengutamakan karyawan yang memiliki kejujuran dan ketepatan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari kinerja dijawab responden setuju hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sudah baik karena karyawan tersebut sudah dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

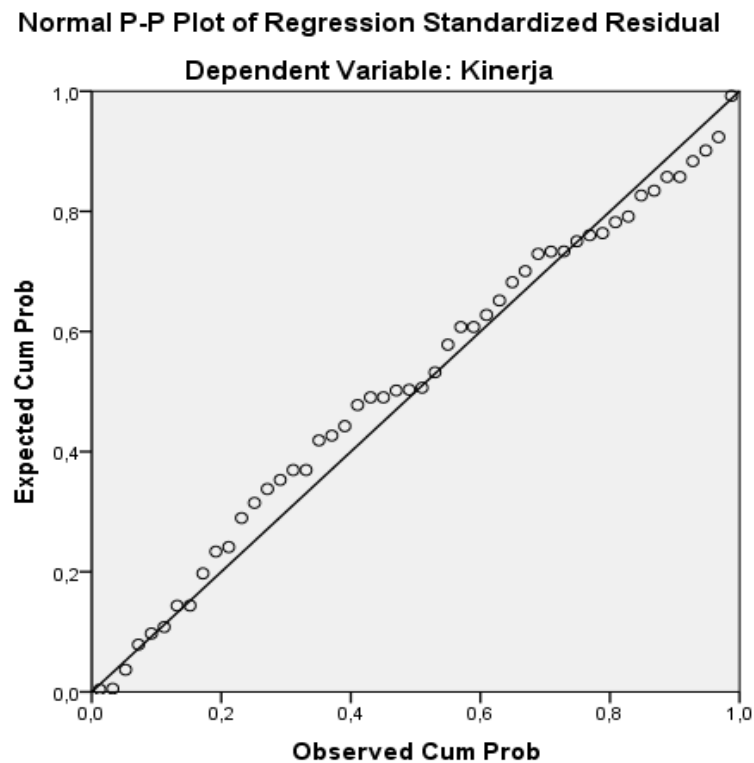
4.1.2. Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal).

Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF

(*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

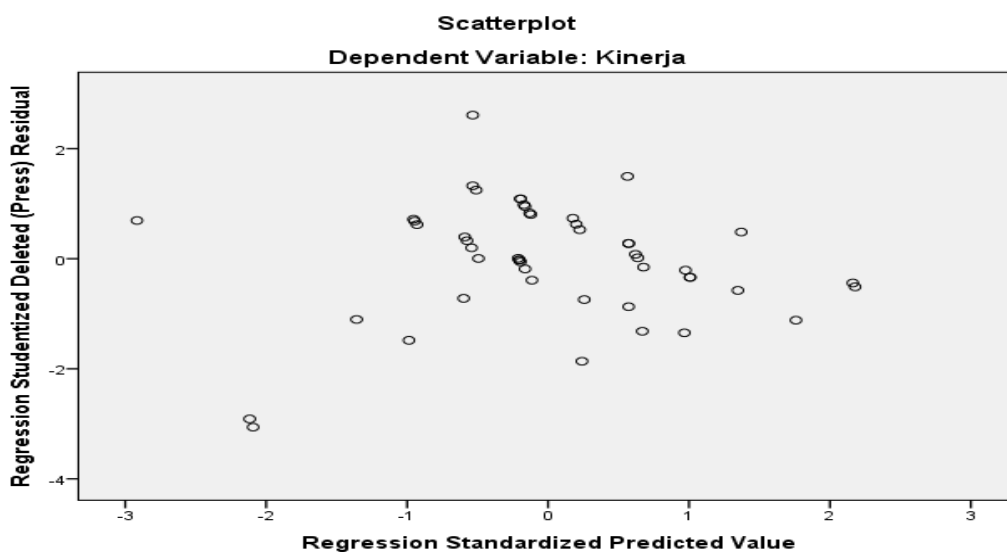
Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,162	1,604		,101	,920		
	Budaya	1,029	,032	,312	11,891	,000	,994	1,006
	Motivasi	1,368	,050	,968	27,623	,000	,994	1,006
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2) Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4.8
Regresi Berganda Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,162	1,604		,101	,920		
	Budaya	1,029	,032	,312	11,891	,000	,994	1,006
	Motivasi	1,368	,050	,968	27,623	,000	,994	1,006
a. Dependent Variable: Kinerja								

Berdasarkan tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,162 + 1,029X_1 + 1,368X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = budaya organisasi

X2 = motivasi

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 0,162 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka nilai kinerja sebesar 0,162 atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi dan motivasi tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 0,162.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 1,029 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki hubungan yang positif

terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,029.

3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 1,368 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,368.

3) Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri budaya organisasi dan motivasi dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.9
Uji t Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,162	1,604		,101	,920		
	Budaya	1,029	,032	,312	11,891	,000	,994	1,006
	Motivasi	1,368	,050	,968	27,623	,000	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS Versi 2.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 11,891 > t_{tabel}$ ($n-k=50-2=48$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 27,623 > t_{tabel}$ ($n-k=50-2=48$) 2,008. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₁ : ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H₀ diterima dan H₃ Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H₀ ditolak dan H₃ Diterima

Tabel 4.10
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	610,445	2	305,222	385,887	,000 ^b
	Residual	37,175	47	,791		
	Total	647,620	49			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (385,887) > F_{tabel} 3,20 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=50-3=47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,940	,88936

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,971, artinya kontribusi budaya organisasi dan motivasi sebesar 97,1% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,943 (94,3%) artinya 94,3% variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 5,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,940 (94%), sehingga dapat dikatakan bahwa 94% variasi variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi di perusahaan semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meningkat.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015, hal.87) Budaya organisasi adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan lain sehingga karyawan lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi karyawan lain untuk mencapai tujuan bersama

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Arianty (2015) yang berkesimpulan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, artinya jika semakin tinggi budaya organisasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga. Hasil penelitian Wardani (2016) dan Amah (2017) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan yang memiliki motivasi terhadap perusahaannya semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Meyer dan Allen (2018, hal;31) “motivasi dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Hasil penelitian Wjayanti (2016) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian motivasi secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

Hasil penelitian Nurandini (2017) dan Sapitri (2016) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan motivasi semakin baik maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin baik pula sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian Arianty (2014) ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk budaya organisasi, motivasi dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Secara parsial variabel motivasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima– H_0 ditolak untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

5.2. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan motivasi dan budaya organisasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan motivasi yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawam. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harianja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi


- Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- 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.
- 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* (pp. 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* (pp. 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.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kusumawati, R. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(148).
- Mangkunegara, A. . A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Purnomo, M. F. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Moedal Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 5–14.
- Ridwan. (2017). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharsimi, A. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. (2012a). *Manajemen Keuangan Teori Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2012b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

1. SK PEMBIMBING PROPOSAL/SKRIPSI



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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 233 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 17 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : AYU NURIZAL NASUTION
N P M : 1605160546
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja
 Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara


Dosen Pembimbing : JASMAN SARIPUDDIN,SE.,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 :17 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 21 Jumadil Awwal 1441 H
 17 Januari 2020 M

Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.

2. SURAT BALASAN PERUSAHAAN (PDAM Tirtanadi)



tirtanadi

Nomor : 09 /SDM/2020
 Sifat :
 Lampiran :
 Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 23 Januari 2020

Kepada Yth
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 233/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 17 Januari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset tersebut adalah :

Nama / NIM : Ayu Nurizal Nasution / 1605160546
 Jurusan : Manajemen
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara


Sebagai tindak lanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama
 Direktur Administrasi & Keuangan
 u.b
 Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,

 Tetti Mahyuni

3. SURAT IZIN RISET

 UMSU Unggul Cerdas Terpercaya	MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	
	Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474 Website : http://www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id	

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor	: 233 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020	Medan,	<u>21 Jumadil Awwal 1441 H</u>
Lampiran	:		17 Januari 2020 M
Perihal	: <u>IZIN RISET PENDAHULUAN</u>		

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PDAM TIRTANADI PROVSU
Jln.Sisingamangaraja No.1 Medan
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama	: AYU NURIZAL NASUTION
Npm	: 1605160546
Jurusan	: MANAJEMEN
Semester	: VII (Tujuh)
Judul	: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


 Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal

5. SURAT MENYELESAIKAN RISET DARI PDAM



tirtanadi

Nomor : 575 /SDM/2021
 Sifat : -
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Medan, 26 Maret 2021

Kepada Yth
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Di -
 Tempat

a

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 575/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 15 Maret 2021 hal Menyelesaikan Riset, dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid-19 maka pelaksanaan Riset hanya dapat dilakukan 4 kali kunjungan dan harus menerapkan protokol kesehatan yang berlaku.

Mahasiswa yang disetujui untuk melaksanakan Riset adalah :

Nama : Ayu Nurizal Nasution
 NPM : 1605160546
 Jurusan : Manajemen
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Utama
 u.b.
 Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,

Haslinda Nasution, SE

29	5	5	4	5	5	4	5	4	37
30	4	5	5	4	3	2	5	5	33
31	3	4	5	3	4	4	4	5	32
32	4	4	5	4	5	3	4	5	34
33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
34	4	5	4	4	5	5	5	4	36
35	4	5	4	4	5	5	5	4	36
36	4	5	4	4	5	4	5	4	35
37	4	4	4	5	5	4	4	4	34
38	4	5	4	4	5	4	5	4	35
39	4	3	3	3	2	2	3	3	23
40	5	5	4	3	4	4	5	4	34
41	3	5	4	4	4	4	5	4	33
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	3	4	4	5	5	3	4	32
44	4	5	4	5	4	4	5	4	35
45	5	2	4	1	5	4	2	4	27
46	3	2	4	3	5	5	2	4	28
47	4	5	4	3	4	5	5	4	34
48	4	5	5	4	4	4	5	5	36
49	5	4	4	2	4	5	4	4	32
50	5	5	5	3	5	5	5	5	38