

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN**

SKRIPSI

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



**NAMA : RIZKI AFRIANSYAH
NPM : 1505161134
PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 10 Oktober 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

Nama
 NPM
 Program Studi
 Judul Skripsi

MEMUTUSKAN
RIZKI AFRIANSYAH
 1503161134
 MANAJEMEN
 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
 TIDIANADI CAB MEDAN LABuhan

Dinyatakan

(H. Zulus Yedison, telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KOMISI PENGUKURAN
PENGUJI I **PENGUJI II**

(LILA BISMALA, ST., M.Si.)

(ERİYANTI NASUTION, SE., M.Si.)

UMSU

Unggul / **Terpercaya**

Ketua

Sekretaris

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

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





PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : Rizki Afriansyah
NPM : 1505161134
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cab Medan Labuhan.

Disetujui dan Memenuhi Persyaratan untuk Diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, October 2019

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI S.Psi., M.M

Diketahui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi


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

Dekan
Fakultas Ekonomi


JASTURI, S.E., MM., M.Si

DEKORASI KEMAH SAMA-SAMA

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rizki APRILIA SYAH
NPM : 1505161131
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 16 Juli - 2019
Pembuat Pernyataan



Rizki Aprilia Syah
.... Rizki Aprilia Syah ...

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Rizki Afriansyah
 NPM : 1505161134
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cab. Medan Labuhan

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
9/9'19	BAB II	gr	
17/9'19	- SISTEMATIKA PENULISAN - diperbaiki - penulisan tabel sesuai - ditinjau - pembetulan di bagian - monevnya	gr	
23/9'19	- BAB IV - disesuaikan dengan - penulisan	gr	
9/10'19	- DAFTAR PUSTAKA - menuliskan jurnal dan	gr	
21/10'19	AKU dibimbing	gr	

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI S.Psi., M.M

Medan, October 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Syarifuddin HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

RIZKI AFRIANSYAH NPM. 1505161134. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI CAB.MEDAN LABUHAN. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN yaitu 55 karyawan. Metode pengambilan data dengan menggunakan wawancara dan angket (kuisisioner) yang dibagikan kepada pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun simultan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya organisasi dan motivasi yang dilaksanakan harus menekankan rasa tanggung jawab terhadap karyawan untuk bisamencapa itujuan dari perusahaan

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Cab Medan Labuhan.”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis lupa pula penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT yang memberikan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Terimakasih kepada Ayahanda terhormat SUWANDI dan Ibunda tercinta IDA RAHAYU, yang telah banyak berkorban dan memberikan semangat kepada penulis baik berupa moril maupun material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Terimakasih kepada kakek Tumin dan kedua abg penulis yang bernama Ari sandi dan Agung dan adik bibi yang telah menyayangi, memberikan semangat dan motivasi serta doa yang telah diberikan kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Sarifuddin, SE, M.Si, selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si. selaku sekretaris Jurusan Manajemen
9. Bapak Salman Farisi S.Psi., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini
10. Ibu Linzzy Pratami Putri, SE, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
11. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
12. Pemimpin seluruh staff dan karyawan PDAM TIRTANADI CAB. MEDAN LABUHAN yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
13. Kepada pacar saya yang saya sayangi Afni Rasyidah Arhas Amd.keb dan teman saya widya yang slalu bantu dan support, seluruh teman-teman kelas I Manajemen Pagi dan Siang stambuk 2015 yang selalu memberi semangat, motivasi, dukungan, kasih sayang, do'a, dan menemani penulis dalam segala hal serta kenangan manis selama dibangku perkuliahaan.

Akhir kata, penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata- kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua.Amiinn.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, October 2019
Penulis,

RIZKI AFRIANSYAH
NPM : 1505161134

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kerangka Teoritis	7
1. Produktivitas Kerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Pengukuran Kinerja Karyawan	8
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
d. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Budaya Organisasi	11
a. Pengertian Budaya Organisasi	11
b. Fungsi Budaya Organisasi	13
c. Karakteristik Budaya Organisasi	14
d. Indikator Budaya Organisasi.....	15

3. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi	16
b. Teori Motivasi.....	18
c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
d. Indikator Motivasi.....	24
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian	43
2. Identitas Responden.....	44
3. Analisis Variabel Penelitian	46
4. Asumsi Klasik	52
5. Regresi Linier Berganda	55
6. Uji Hipotesis	56
7. Uji F.....	57

8. Koefisien Determinasi	58
B. Pembahasan	59
1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59
2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)...	59
3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Kinerja Karyawan	30
Tabel III.2. Indikator Motivasi	31
Tabel III.3. Indikator Budaya Organisasi	31
Tabel III.4. Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel III.5. Bagian Struktur Organisasi	33
Tabel III.6 Skala Likert	34
Tabel III.7. Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)	35
Tabel III.8. Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi)	36
Tabel III.9. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	36
Tabel III.10. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	38
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert	43
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV.5. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)	46
Tabel IV.6. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Budaya Organisasi)	48
Tabel IV.7. Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Motivasi).....	50
Tabel IV.8. Hasil Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel IV.9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	55
Tabel IV.10. Uji t.....	56
Tabel IV.11. Uji f.....	58
Tabel IV.12. Uji Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	26
Gambar II.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	27
Gambar II.3 Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	28
Gambar III,1 Kriteria pengujian hipotesis.....	40
Gambar IV.1 Uji Normalitas	52
Gambar IV.2 Uji Scatterplot	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Fahmi (2016, hal.1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Arianty, dkk (2016, hal.3) Sumber Daya Manusia yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat disebut sebagai modal insani. Hampir seluruh pemimpin perusahaan besar mengakui bahwa yang sangat sulit untuk diperoleh dan dikelola adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang pas dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Gultom (2014) Kinerja karyawan memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Menurut Fahmi (2016, hal. 138) Kinerja karyawan adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal

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

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

Menurut Gultom (2014) Budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi.

Salah satu penentu keberhasilan didalam organisasi atau perusahaan yaitu motivasi karyawan. Untuk terlaksananya tugas umum dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka diperlukan kemampuan dari setiap komponen yang berada didalamnya untuk bertindak sesuai dengan peraturan, norma dan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu motivasi dapat dinyatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Jufrizen, dkk (2018) mengatakan bahwa Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi.

Menurut Bismala, dkk (2017, hal 105) motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja. Motivasi perlu dilakukan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pegawai perlu diberikan

motivasi agar mereka dapat bekerja dengan baik, (logika berpikir), karyawan tidak akan optimal dalam bekerja jika tidak memiliki motivasi dan termotivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja secara tekun. Disamping itu perlu dilakukan tindakan pendisiplinan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Karena budaya organisasi dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan dalam suatu perusahaan. Selain motivasi, budaya organisasi juga merupakan hal yang mempengaruhi Kinerja karyawan.

Begitu pula halnya dengan PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui system perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Dengan itu perusahaan PDAM TIRTANADI sangat mengandalkan sumber daya manusia dalam setiap aktivitas kerjanya.

Permasalahan yang penulis temukan dalam survei adalah kinerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perlu meningkatkan efektifitas kinerja para karyawan dengan mengikuti peraturan perusahaan yang ada guna untuk mendapatkan kualitas kinerja karyawan dan mempertahankan peringkat perusahaan agar tetap baik.

Berdasarkan hasil observasi (survey) yang penulis lakukan, yang terlihat diperusahaan tersebut adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan

kepada karyawan seperti pengarahan agar karyawan untuk lebih memperhatikan setiap pekerjaan dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal tersebut mengacu agar karyawan untuk meningkat pencapaian tujuann perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.”

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat di identifikasi pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.

1. Disiplin yang rendah dilihat dari sering terjadinya pegawai masuk kantor setelah jam istirahat.
2. Kurangnya kontrol atas pengisian laporan harian yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai.
3. Meningkatkan efektifitas kinerja karyawan melalui kualitas pelayanan pada konsumen untuk menjaga peringkat perusahaan agar tetap baik.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian, maka dalam hal ini penulis hanya membatasi penelitian mengenai budaya organisasi dan motivasi kemudian untuk objek penelitiannya data diambil dari PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN ?
- b. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN ?
- c. Apakah ada pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan masukan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan tentang peningkatan budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

b. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.

c. Manfaat Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan baik peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009, hal. 5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indicator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sarifuddin (2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2016, hal. 138) Kinerja karyawan adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representative dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal

Menurut Tintami (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi yakni kualitas kerja, kualitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya.

Menurut siagian (2007, hal 137) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2015, hal. 272-276) Factor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor lingkungan Eksternal organisasi adalah factor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Faktor-faktor internal organisasi adalah factor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
- 3) Faktor-faktor pegawai adalah factor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016, hal. 189-193) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian adalah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan
- 2) Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi dan perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerja secara sungguh – sungguh.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2010, hal. 102-105) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan, keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, factor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Malthis dan Jackson (2009, hal 378) untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- (1). Kuantitas kerja
- (2). Kualitas kerja
- (3). Ketepatan waktu
- (4). Kehadiran
- (5). Kemampuan bekerja sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja pada dasarnya merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu semakin tinggi jumlah hasil kerja yang dilakukan seseorang akan semakin baik pula perolehan profit yang didapatkan perusahaan kuantitas kerja ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Kualitas kerja

Setiap perusahaan menginginkan sebuah hasil kerja yang terbaik sebagai salah satu alat untuk membangun kekuatan perusahaan. Hasil kerja yang optimal dan berkualitas merupakan gambaran yang menunjukkan kinerja yang baik.

3. Ketepatan waktu dan hasil

Waktu merupakan kekayaan yang paling berharga dan seberapa baik kita menggunakan waktu merupakan kunci sikap bagaimana kinerja kita. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan akan menunjukkan efisiensi dan efektifitas dalam hal penggunaan waktu.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan ditempat kerja merupakan cermin dari tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Tidak hadir seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal

5. Kemampuan bekerja sama

Kerjasama merupakan salah satu kompetensi utama yang berlaku di hampir setiap perusahaan. Dengan demikian kerja sama harus dipahami dan disadari oleh semua lapisan karyawan perusahaan tersebut sebagai suatu keharusan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Setiap organisasi pasti memiliki suatu budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota yang ada didalam organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa lebih efektif dalam menjalankan sistem kerja yang baik, sehingga kebudayaan yang ada didalam organisasi itu dapat menjadi suatu kekuatan yang bersifat positif tetapi dapat juga menjadi suatu kekuatan yang bersifat negatif dalam suatu organisasi, tergantung bagaimana karyawan tersebut memahami maksud dan tujuan dari budaya tersebut.

Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatar belakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, perilaku organisasi. ketiga perilaku tersebut berdampak kepada tinggi rendahnya kepuasan karyawan, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (*turn over*) dan loyalitas dalam bekerja. Pemahaman budaya (*organisasi culture*) organisasi dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian budaya organisasi tersebut. beberapa referensi berikut ini dapat memberikan penjelasan makna budaya organisasi.

Menurut Moehariono (2012, hal. 336) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

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

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai dan perilaku anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah baik dalam eksternal maupun internal yang dilakukan dalam suatu kelompok/organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam,dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Menurut Bismala, dkk (2015, hal.164) fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Budaya organisasi menentukan batas-batas perilaku dalam organisasi, seperti apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, persepsi tentang benar-salah, wajar dan wajar yang pantas dan tidak pantas.
- 2) Budaya organisasi menumbuhkan rasa memiliki organisasi pada anggotanya.
- 3) Dengan rasa memiliki para anggota bersedia membuat komitmen demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan organisasi.

- 4) Budaya organisasi berfungsi untuk memelihara stabilitas sosial dalam organisasi, jadi budaya organisasi menjadin pengikat dan pendorong rasa kebersamaan para anggota.
- 5) Manajemen menggunakan budaya organisasi sebagai alat pengendali perilaku bawahannya.

Menurut Sutrisno (2009,hal.109-110) fungsi budaya organisasi antara lain:

- 1) Mempunyai peran pembeda. Hal itu bahwa budaya bekerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual.
- 4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Berdasarkan kedua teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi mencakup segala nila-nilai suatu organisasi untuk mempermudah pertumbuhan komitmen pada suatu kepentingan individu.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Bismala, dkk (2017, hal.144) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail yaitu, sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.

- 3) Berorientasi pada hasil, sejauh mana manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) Berorientasi pada manusia, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.
- 5) Berorientasi pada tim, sejauh mana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja individual.
- 6) Agresivitas, sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) Stabilitas, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan menurut Bismala, dkk (2015, hal. 168-169) menyebutkan bahwa karakteristik adalah sebagai berikut:

- 1) Aturan perilaku yang diamati.
- 2) Norma, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Nilai dominan, organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama.
- 4) Filosofi, kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlukan.
- 5) Aturan, pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan.
- 6) Iklim organisasi. merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik.

d. Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi atau budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian focus pada kepentingan hasil dan karyawan serta kreatif dan akurat menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2016, hal. 83-84) Indikator budaya organisasi adalah:

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

Menurut Busro (2018, hal.23) Indikator budaya organisasi adalah:

- 1) Jaminan diri
- 2) Ketegasan dalam bersikap
- 3) Kemampuan dalam pengawasan
- 4) Kecerdasan Emosi
- 5) Inisiatif
- 6) Kebutuhan akan pencapaian prestasi
- 7) Kebutuhan akan aktualisasi diri
- 8) Kebutuhan akan posisi/jabatan
- 9) Kebutuhan akan penghargaan
- 10) Kebutuhan akan rasa aman

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada atau karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Menurut Wibowo (2014, hal. 322) yang menyatakan motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Menurut Mesiono (2012, hal. 131) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bismala, dkk (2017, hal 105) motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus dituntut untuk giat dan terampil dalam pekerjaannya agar mencapai hasil suatu tujuan yang diinginkan. Maka pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang manajer untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan

berkomunikasi dengan para karyawan diperusahaan yang kelak akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk dapat mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2009, hal.146) tujuan motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkah kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dengan demikian, adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang lebih ditargetkan demi tercapainya keberhasilan yang dispakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat pegawai melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal yang penting, karena teori motivasi dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan, mendorong melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Menurut Sutrisno (2009, hal. 121) teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu:

1. Teori kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang, kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperoleh hasil pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 122-139) teori kepuasan tersebut dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Alderfer dan Douglas McGregor.

Berikut ini penjelasan dari teori kepuasan yang dipelopori oleh ahli-ahli menurut Sutrisno (2009, hal. 122-139) tersebut adalah:

1) F. W. Taylor dengan teori motivasi konvensional

Teori konvensional ini memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Karena seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.

2) Abraham H. Maslow dengan teori Hierarki

Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklarifikasikan ke dalam lima herarki kebutuhan yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Psikologis (rasa lapar, haus dan sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan hubungan sosial (diterima oleh orang lain, dihormati dan disayang)
- d) Kebutuhan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapat dukungan serta pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (ikut seminar, dan ikut diskusi)

3) David Mc Clelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar teori motivasi prestasi adalah sebagai berikut:

- a) Need for achievement (kebutuhan untuk berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kemampuan dalam diri seseorang.

- b) Need for affiliation (kebutuhan untuk afiliasi)Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan dengan orang lain.

- c) Need for Power (kebutuhan untuk kekuatan)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain, menyebabkan kurang memperdulikan perasaan orang lain.

4) Teori Motivasi Herzberg

Ada dua factor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan.

- a) Faktor Higiene yaitu memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan.
 - b) Faktor Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri sendiri.
- 5) Clayton P Alderfer dengan teori ERG

Dalam teori ini terdapat tiga untuk memenuhi kebutuhan dengan sebaik-baiknya.

- a) Keberadaan, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan diperiliharanya, keberadaan yang bersangkutan seseorang manusia ditengah-tengah masyarakat ataupun perusahaan.
- b) Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social.
- c) Pertumbuhan, kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori negatif) dan teori Y (teori positif).

Menurut teori X ada 4 pandangan manusia dengan kaca mata gelap

- a) karyawan yang malas dan tidak suka bekerja
- b) kurang bisa bekerja keras, menghindari tanggung jawab
- c) mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi

- d) Kurang suka menerima perubahan, dan tetap ingin seperti yang dahulu
- Teori Y yang memandang manusia secara positif
- a) Rajin, aktif, dan mau, mencapai prestasi bila kondisi konduktif
 - b) Sebenarnya karyawan dapat produktif, dengan diberi motivasi
 - c) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton
 - d) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar

Menurut Sutrisno (2009, hal. 140-144) mengemukakan bahwa ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini pada dasarnya berusaha menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

1) Teori Harapan

Kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari pekerjaan itu. Beberapa besar ia yakin perusahaan akan memberikan kepuasan bagi keinginan sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

2) Teori Keadilan

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 memotivasi

semangat kerja seseorang. jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya 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. Jadi, prinsipnya pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi respon.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Bismala, dkk (2017,hal. 106) menyatakan ada tiga faktor sebagai sumber motivasi seseorang dalam menjalankan pekerja yaitu.

- 1) Karakteristik individu yaitu sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan adalah suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.
- 3) Karakteristik situasi kerja yaitu faktor karakteristik yang terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Menurut Darmadi (2018, hal.148) faktor penyebab terjadinya proses motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Interaksi kerjasama antara pimpinan dan bawahan kolega maupun dengan atasan pimpinan itu sendiri.

- 2) Dalam proses interaksi tersebut terjadi perilaku bawahan yang harus diperhatikan, diarahkan, dibina, dikembangkan tetapi kemungkinan juga dipaksakan agar perilaku tersebut sesuai dengan organisasi yang bersangkutan.
- 3) Perilaku yang ditampilkan oleh para bawahan berjalan sesuai dengan sistem nilai dan aturan yang atau bertentangan.
- 4) Dorongan perilaku yang berbeda-beda dapat terjadi karena keinginan dalam rangka pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda pula.

D. Indikator Motivasi

Masing-masing perusahaan memiliki indikator dalam mengukur layak atau tidaknya motivasi diberikan. Menurut Bismala, dkk (2015, hal 121) dalam konteks studi psikologi, dinyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya:

- 1) Durasi kegiatan
- 2) Frekuensi kegiatan
- 3) Persistensi pada kegiatan
- 4) Ketabahan, keuletan dan
- 5) kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
- 6) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- 7) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 8) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.
- 9) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal 18) indikator motivasi kerja terbagi atas 2 dimensi dan 6 indikator

- 2) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. indikatornya adalah sebagai berikut;
 - a) Balas jasa
 - b) Kondisi kerja
 - c) Fasilitas
- 3) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a) Prestasi kerja
 - b) Pengakuan dari atasan
 - c) Pekerjaan itu sendiri

B. Kerangka Konseptual

1) Pengaruh Budaya organisasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Moehariono (2012, hal. 336) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2017, hal. 68) menyatakan bahwa Budaya organisasi (X₁) ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh jannah (2016, hal. 502) menyatakan bahwa Budaya organisasi (X₁) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018, hal.23) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2016, hal. 4814) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan demikian kesimpulan dari penelitian diatas bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat gambar sebagai berikut:



Gambar II-1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.

2) Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gultom (2014, hal. 182) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pada variable motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ady dan Wijono (2013,hal.111) motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia dan Fahri (2016, hal.126) menyatakan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian kesimpulan dari penelitian diatas bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut penelitian terdahulu motivasi merupakan salah satu factor yang juga memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada 3 asumsi yaitu:

1. Individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing.
2. Sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar dan mengarah pada tujuan, dan
3. Individu memberikan reaksi, penilaian, serta perasaan terhadap hasil perilakunya.

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar II-2.

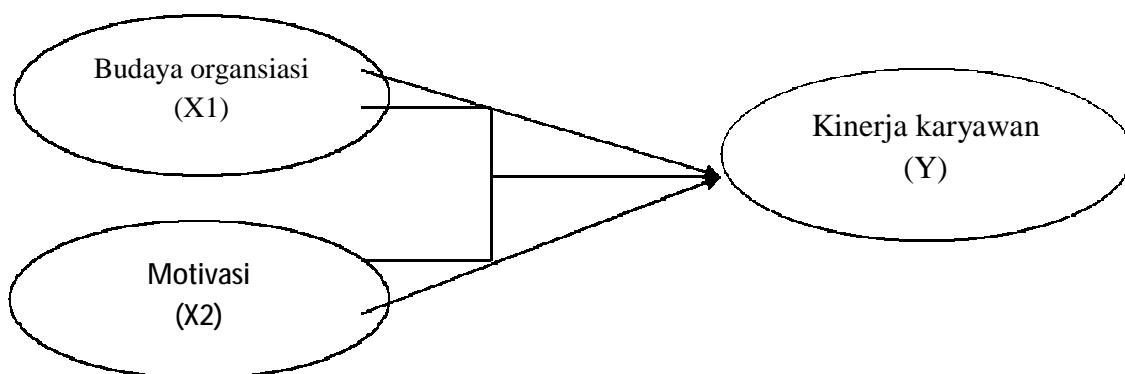
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan factor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armiaty dan Ariffin (2014, hal. 231) Budaya organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranoto (2014, hal.1501) berdasarkan pengujian secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja ternyata terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suzana (2017, hal. 308) menunjukkan pengaruh budaya organisasi lebih besar dibandingkan pengaruh motivasi, secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian kesimpulan dari penelitian diatas bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Keterkaitan pengaruh antara, Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan digambarkan pada kerangka berikut ini:



Gambar II-3: Pengaruh

Budaya organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian

1. Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM TIRTANADI CAB MEDAN LABUHAN
3. Ada pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM TIRTANADI CABANG MEDAN LABUHAN.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variable guna untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variable satu dengan variable yang lain.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variable yang satu dengan variable yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, yang menjadi defnisi operasional adalah:

1. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Wirawan (2009, hal. 5) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

Tabel III.1 Indikator Kinerja karyawan

No	Indikator
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan balik
4	Alat atau saran
5	Kompetensi
6	Motif

Sumber: wibowo (2010, hal. 102-105)

2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu dorongan yang biasa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya. Menurut (mesiono, 2012, hal. 131) menyatakan motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Tabel III.2 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Balas jasa
2	Kondisi kerja
3	Fasilitas kerja
4	Prestasi kerja
5	Pengakuan dari atasan
6	Pekerjaan itu sendiri

Sumber: Afandi (2016, hal. 18)

3. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah kesepakatan perilaku karyawan didalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efesiensi, bebas dari kesalahan, perhatian focus kepada kepentingan hasil dari karyawan, serta kreatif dan akurat dalam menjalankan tugas.

Tabel III.3 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Jaminan diri
2	Ketegasan dalam bersikap
3	Kemampuan dalam pengawasan
4	Kecerdasan emosi
5	Inisiatif
6	Kebutuhan akan pencapaian prestasi
7	Kebutuhan akan aktualisasi diri
8	Kebutuhan akan jabatan/posisi
9	Kebutuhan akan penghargaan
10	Kebutuhan akan rasa aman

Sumber: Busro (2018, hal. 23)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan Jln. Medan Belawan Km. 15,5 Labuhan, Medan Utara.

b. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan April 2019 sampai dengan selesai. Untuk lebih lengkapnya waktu penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																			
		Maret-19				April-19				Mei-19				Juni-19				Nov-19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■																	
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Pembuatan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal						■	■	■	■											
5	Seminar Proposal																				
6	Pengumpulan Data									■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																			■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, Hal.62) menyatakan bahwa, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik lagi kesimpulannya. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan pada PDAM TIRTANADI di Medan berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2012 hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentu jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah karyawan PDAM TIRTANADI CAB. MEDAN LABUHAN yang berjumlah 55 orang. Hal ini dikarenakan apabila populasi dibawah 100 orang maka sampel bisa diambil semuanya.

Tabel III.5
Bagian Struktur Organisasi

NO	BAGIAN STRUKTUR ORGANISASI	JUMLAH KARYAWAN
1	Bagian Umum	4
2	Bagian Pengawasan	4
3	Bagian Asset	2
4	Bagian Keuangan	8
5	Bagian Pemasaram	3
6	Bagian Hublang	17
7	Bagian Jaringan	17
	Jumlah	55

E. Teknik Pegumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PDAM. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang akurat tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden

penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai

Tabel III.6 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
<input type="checkbox"/> Sangatsetuju (SS)	5
<input type="checkbox"/> Setuju (S)	4
<input type="checkbox"/> Kurangsetuju (KS)	3
<input type="checkbox"/> Tidaksetuju (TS)	2
<input type="checkbox"/> Sangattidaksetuju (STS)	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal. 70)

Skala pengukuran tersebut menggunakan Skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan uji validitas.

a) Uji Validitas

Sumber yang dikatakan Juliandi, dkk (2015, hal. 133) validitas memiliki nama lain seperti sahih, ide pokoknya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur. Salah satu cara untuk menguji validitas ini adalah *Korelasi Item Total*, yakni mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183)

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{(\sum (X_i - \bar{X})^2)(\sum (Y - \bar{Y})^2)}}$$

Sugiyono (2016, hal. 183)

Keterangan:

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 da Y
r_{xy}	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Berikut ini uji validitas dari Motivasi (X₁) yang sudah divalidkan.

TABEL III-7
Uji Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,486	0,000 < 0,05	Valid
2	0,650	0,000 < 0,05	Valid
3	0,445	0,001 < 0,05	Valid
4	0,587	0,000 < 0,05	Valid
5	0,734	0,000 < 0,05	Valid
6	0,686	0,000 < 0,05	Valid
7	0,539	0,000 < 0,05	Valid
8	0,575	0,000 < 0,05	Valid
9	0,658	0,000 < 0,05	Valid
10	0,557	0,000 < 0,05	Valid
11	0,548	0,000 < 0,05	Valid
12	0,679	0,000 < 0,05	Valid
13	0,323	0,016 < 0,05	Valid
14	0,557	0,000 < 0,05	Valid
15	0,527	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian (Diolah)

TABEL III-8
Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,893	0,000 < 0,05	Valid
2	0,890	0,000 < 0,05	Valid
3	0,505	0,000 < 0,05	Valid
4	0,813	0,000 < 0,05	Valid
5	0,913	0,000 < 0,05	Valid
6	0,901	0,000 < 0,05	Valid
7	0,874	0,000 < 0,05	Valid
8	0,893	0,000 < 0,05	Valid
9	0,904	0,000 < 0,05	Valid
10	0,907	0,000 < 0,05	Valid
11	0,553	0,000 < 0,05	Valid
12	0,830	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian (Diolah)

TABEL III-9
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,581	0,000 < 0,05	Valid
2	0,555	0,000 < 0,05	Valid
3	0,714	0,000 < 0,05	Valid
4	0,808	0,000 < 0,05	Valid
5	0,754	0,000 < 0,05	Valid
6	0,714	0,000 < 0,05	Valid
7	0,739	0,000 < 0,05	Valid
8	0,582	0,000 < 0,05	Valid
9	0,780	0,000 < 0,05	Valid
10	0,589	0,000 < 0,05	Valid
11	0,748	0,000 < 0,05	Valid
12	0,493	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: Data penelitian (Diolah)

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dinyatakan keseluruhan butir item *valid*.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Menurut Arikunto dalam (Juliandi, dkk 2015, hal. 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alphas* dikatakan reliabel bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus sebagai berikut:

$$r = 1 - \frac{\sum s^2}{k \cdot 1}$$

Sumber: Arikunto dalam (Juliandi, dkk 2015, hal. 82)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum s^2$ = Jumlah varians butir

= Varians total

1²

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel III-9
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Nilai Reliabilitas
Budaya organisasi (X1)	.851	15
Motivasi (X2)	.958	12
Kinerja Karyawan (Y)	.888	12

Sumber: Data penelitian (Dioalah)

Berdasarkan tabel uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir instrument variabel > dari nilai rtabel dan > dari 0,6 maka *instrument* dinyatakan Reliabel atau layak memasuki tahap analisis data.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 85) yakni analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016, hal. 192) rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal. 192)

Dimana:

- Y = Produktivitas
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X₁ = Pengaruh Motivasi
- X₂ = Pengaruh Budaya Organisasi
- ε = *error of term*

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi, dkk (2013, hal. 174) model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan VIF > 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan

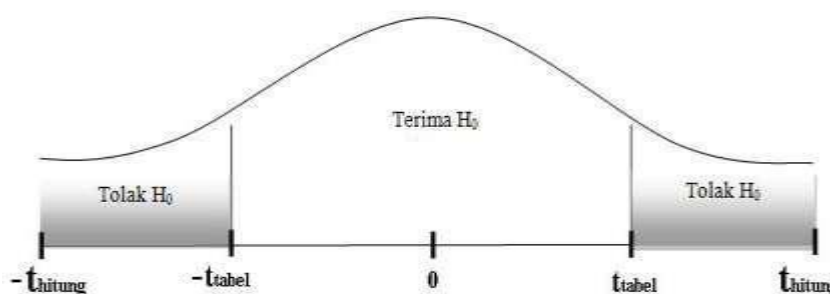
melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (uji t)

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



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Untuk mencapai signifikan hubungan, digunakan rumus ujistatistic tSugiyono (2016, hal.184) sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{y} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus : Sugiyono (2016, hal. 184)

Keterangan:

$t = t$ hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel rp

r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan:

$H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

$H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016, hal. 192) sebagai berikut yaitu:

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

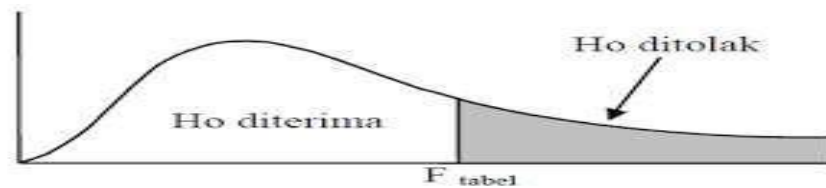
$F = F$ hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

Bentuk pengujiannya adalah:

1. $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
2. $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

Kriteria pengujian:

1. Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_1 bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.
2. Signifikan jika H_0 ditolak dan H_1 diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen dengan menggunakan rumus adalah:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Kontribusi

100% = persentase kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam pengelolaan dan menganalisis data, penelitian menggunakan program computer yaitu *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 12 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X2) dan 12 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1
Skala Likert

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

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

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel budaya organisasi (X1), motivasi (X2) maupun kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa

kuisisioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia dan pendidikan. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut:

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 55 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	26	47.3	47.3	47.3
Perempuan	29	52.7	52.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan

Berdasarkan tabel IV.2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan adalah sebanyak 55 orang yang terdiri dari 26 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang karyawan berjenis kelamin perempuan. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut berjenis kelamin perempuan.

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-35 TAHUN	36	65.5	65.5	65.5
35-45 TAHUN	10	18.2	18.2	83.6
45-55 TAHUN	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan

Dari sisi usia responden, usia yang lebih dominan yaitu usia 25-35 tahun sebanyak 36 responden atau 65,5%. Hal ini berarti usia responden masih tergolong fresh graduate (energik) dan mengindikasikan bahwa tingkat kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil suatu keputusan cukup baik sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik pula.

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S1	41	74.5	74.5	74.5
S2	8	14.5	14.5	89.1
S3	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan

Sedangkan bila dilihat dari pendidikannya, karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Medan Labuhan memiliki 41 karyawan pada tingkat pendidikan S1 atau sebesar

74,5%, S2 sebanyak 8 responden atau sebesar 14,5% dan S3 sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%. Mayoritas karyawan adalah lulusan S1. Dengan demikian para karyawan dianggap sudah dewasa untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebar. Diantaranya sebagai berikut :

a) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.5
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

KINERJA KARYAWAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	14.5	26	47.3	8	14.5	13	23.6	0	0	55	100
2	13	23.6	30	54.5	8	14.5	4	7.3	0	0	55	100
3	13	23.6	19	34.5	19	34.5	4	7.3	0	0	55	100
4	10	18.2	26	47.3	9	16.4	10	18.2	0	0	55	100
5	11	20	26	47.3	10	18.2	8	14.5	0	0	55	100
6	6	10.9	37	67.3	8	14.5	4	7.3	0	0	55	100
7	9	16.4	31	56.4	9	16.4	6	10.9	0	0	55	100
8	9	16.4	24	43.6	10	18.2	12	21.8	0	0	55	100
9	11	20	30	54.5	3	5.5	11	20	0	0	55	100
10	15	27.3	23	41.8	13	23.6	4	7.3	0	0	55	100
11	13	23.6	18	32.7	20	36.4	4	7.3	0	0	55	100
12	10	18.2	27	49.1	12	21.8	6	10.9	0	0	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Adapun rincian dari butir pernyataan adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 13 responden atau sebesar 23,6%.
2. Jawaban responden tentang menerima pujian sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%.

3. Jawaban responden tentang peningkatan pekerjaan untuk hasil yang dicapai sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%.
4. Jawaban responden tentang bekerja dengan sebaik-baiknya sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden atau sebesar 18,2%.
5. Jawaban responden tentang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 14,5%.
6. Jawaban responden tentang selalu dihandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%.
7. Jawaban responden tentang peningkatan pekerjaan untuk pengembangan diri sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%.
8. Jawaban responden tentang pengembangan diri yang cepat sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 21,8%.
9. Jawaban responden tentang meningkatkan mutu guna sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 11 responden atau sebesar 20%.
10. Jawaban responden tentang berusaha agar kualitas bekerja meningkat sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%.

11. Jawaban responden tentang bekerja sesuai prosedur sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%.

12. Jawaban responden tentang menyelesaikan setiap pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%

b) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel IV.6
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Budaya Organisasi)

BUDAYA ORGANISASI												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	14.5	23	41.8	12	21.8	12	21.8	0	0	55	100
2	13	23.6	31	56.4	3	5.5	8	14.5	0	0	55	100
3	16	29.1	22	40	12	21.8	5	9.1	0	0	55	100
4	10	18.2	25	45.5	14	25.5	6	10.9	0	0	55	100
5	10	18.2	27	49.1	12	21.8	6	10.9	0	0	55	100
6	5	9.1	40	72.7	2	3.6	8	14.5	0	0	55	100
7	8	14.5	33	60	13	23.6	1	1.8	0	0	55	100
8	8	14.5	26	47.3	12	21.8	8	16.4	0	0	55	100
9	13	23.6	30	54.5	4	7.3	8	14.5	0	0	55	100
10	16	29.1	23	41.8	10	18.2	6	10.9	0	0	55	100
11	10	18.2	28	50.9	12	21.8	5	9.1	0	0	55	100
12	10	18.2	26	47.3	15	27.3	4	7.3	0	0	55	100
13	7	12.7	20	36.4	28	50.9	0	0	0	0	55	100
14	8	14.5	21	38.2	21	38.2	5	9.1	0	0	55	100
15	8	14.5	27	49.1	13	23.6	7	12.7	0	0	55	100

Sumber: Data Diolah (2019)

1. Jawaban responden tentang kualitas kerja sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 12 responden atau sebesar 21,8%.
2. Jawaban responden tentang kuantitas kerja sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 14,5%.

3. Jawaban responden tentang ketegasan dalam bersikap sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 9,1%.
4. Jawaban responden tentang berani mengambil resiko sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%.
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai pengawasan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 14,5%.
7. Jawaban responden tentang mengendalikan kecerdasan emosi sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8%.
8. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dan mengendalikan kecerdasan emosi sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 16,4%.
9. Jawaban responden tentang memiliki inisiatif sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 14,5%.
10. Jawaban responden tentang berusaha mencari informasi pelaksanaan tugas sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 10,9%.

11. Jawaban responden tentang aktif dalam bekerja sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 9,1%.
12. Jawaban responden tentang berusaha untuk maju sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 7,3%.
13. Jawaban responden tentang pujian atas kemampuan sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 50,9%.
14. Jawaban responden tentang mendapatkan kompensasi sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 9,1%.
15. Jawaban responden tentang memiliki posisi jabatan yang cukup baik sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden atau sebesar 12,7%.

c) Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.7
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X2 (Motivasi)

MOTIVASI												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	18.2	24	43.6	12	21.8	9	16.4	0	0	55	100
2	13	23.6	24	43.6	3	5.5	15	27.3	0	0	55	100
3	11	20	23	41.8	20	36.4	1	1.8	0	0	55	100
4	8	14.5	18	32.7	26	47.3	3	5.5	0	0	55	100
5	11	20	23	41.8	12	21.8	9	16.4	0	0	55	100
6	10	18.2	25	45.5	11	20	9	16.4	0	0	55	100
7	7	12.7	29	52.7	17	30.9	2	3.6	0	0	55	100
8	10	18.2	24	43.6	12	21.8	9	16.4	0	0	55	100
9	13	23.6	23	41.8	11	20	8	14.5	0	0	55	100
10	12	21.8	23	41.8	5	9.1	15	27.3	0	0	55	100
11	10	18.2	26	47.3	19	34.5	0	0	0	0	55	100
12	8	14.5	18	32.7	26	47.3	3	5.5	0	0	55	100

Sumber : Data Diolah (2019)

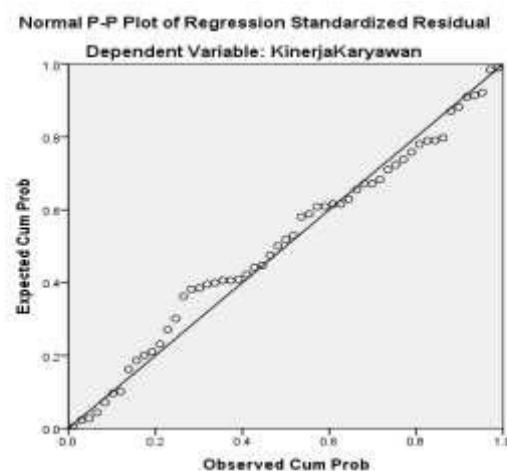
1. Jawaban responden tentang senang menerima balas jasa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 16,4%.
2. Jawaban responden tentang mendapatkan kompensasi dalam balas jasa sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 27,3%.
3. Jawaban responden tentang kenyamanan karena kondisi kerja yang kondusif sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1,8%.
4. Jawaban responden tentang merasa puas dengan kondisi kerja yang baik sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 5,5%.
5. Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan perusahaan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 16,4%.
6. Jawaban responden tentang kesengan bekerja karena fasilitas yang lengkap sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 16,4%.
7. Jawaban responden tentang prestasi kerja yang cukup baik sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 3,6%.
8. Jawaban responden tentang kualitas kerja yang meningkat sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau sebesar 16,4%.

9. Jawaban responden tentang kerja yang diakui oleh atasan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden atau sebesar 14,5%.
10. Jawaban responden tentang pekerjaan yang cukup memuaskan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 15 responden atau sebesar 27,3%.
11. Jawaban responden tentang mengendalikan pekerjaan sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 34,5%.
12. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin sebagian besar responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 5,5%.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P plot untuk pengujian residual model regres



Gambar IV.1 Normalitas

Dari grafik P-P plot di atas terlihat bahwa sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai PP terletak di garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran dan terdistribusi normal. Dengan normalnya data pada penelitian ini maka penelitian ini dapat diteruskan. Dan grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* serta menganalisis matrix korelasi variabel-variabel bebas. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Adapun hasil multikolinieritas dapat dilihat dibawah ini

Tabel IV-8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Budaya Organisasi	.390	.354	.314	.969	1.032
Motivasi	.459	.431	.397	.969	1.032

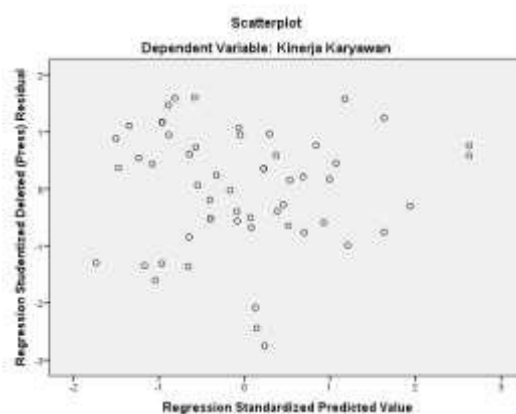
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* tidak kurang dari

0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.



Gambar : IV-2 Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi-asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dipenuhi dari model ini.

c. Hasil Analisis Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 24.

Tabel IV-9
Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.937	7.086	
Budaya Organisasi	.314	.115	.319
Motivasi	.325	.094	.403

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2019

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KK = 12.937 + 0.314X1 + 0,325X2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika budaya organisasi dan motivasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 12.937.
- b. Jika budaya organisasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,314 atau 31,4% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- c. Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja keuangan sebesar 0,325 atau 32,5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu maka digunakan uji t. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dari kriteria diatas akan dijelaskan masing-masing pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka diperoleh hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV-10
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.937	7.086		1.826	.074
Budaya Organisasi	.314	.115	.319	2.728	.009
Motivasi	.325	.094	.403	3.448	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan angka signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai df (*Degree of Freedom*) $n-k-1$ ($55-2-1$) = 52, maka dapat diketahui nilai t tabel sebesar 1,674.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi nilai t-hitung sebesar $2,728 > t\text{-tabel } 1,674$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dan diketahui variabel Motivasi nilai t-hitung sebesar $3,448 > t\text{-tabel } 1,674$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji f

Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F tingkat α (*alpha*) sebesar 5% dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Pada output perhitungan dengan tingkat α (*alpha*) sebesar 5%.

Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel

- 1) Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap dependen.
- 2) Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap dependen.

Dengan angka signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai df (*Degree of Freedom*) $k ; n-k-1$ ($55-2=53$) $2 ; 53$, maka dapat diketahui nilai F tabel sebesar 3,17.

Tabel IV-11
Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.666	2	455.333	11.674	.000 ^b
	Residual	2028.170	52	39.003		
	Total	2938.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

Pada tabel diatas menunjukkan nilai uji F-hitung sebesar 11.674. Dari hasil regresi di atas dapat diketahui nilai F-hitung sebesar 11.674 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,17. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV-12
Uji Determinasi^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.283	6.24526

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,310 (31%), ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel independen Biaya Organisasi dan Motivasi memiliki

pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 31%. Sedangkan sisanya 69% dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

B. PEMBAHASAN

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum belum dikatakan baik.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi nilai t -hitung sebesar $2,728 > t$ -tabel $1,674$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranoto (2014, hal.1501) berdasarkan pengujian secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja ternyata terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini diketahui variabel Motivasi nilai t -hitung sebesar $3,448 > t$ -tabel $1,674$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau dorongan dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah

ditetapkan. Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gultom (2014, hal. 182) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai uji F-hitung sebesar 11.674. Dari hasil regresi di atas dapat diketahui nilai F-hitung sebesar 11.674 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,17. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suzana (2017, hal. 308) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih besar dibandingkan pengaruh motivasi, secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cab. Medan Labuhan. Hal ini menunjukkan bahwa bagaimana perilaku atau nilai yang diterapkan dilingkungan kerja akan memiliki dampak terhadap hasil dari kinerja karyawan.
2. Kemudian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cab. Medan Labuhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan motivasi ketika bekerja, karena motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Selanjutnya secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cab. Medan Labuhan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat didorong dengan peningkatan kualitas budaya organisasi dan motivasi yang diperoleh karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka budaya organisasi dan motivasi yang dilaksanakan harus ditingkatkan untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Budaya organisasi dan motivasi yang ada di PDAM Tirtanadi Cab Medan Labuhan yang penulis teliti sangat baik sesuai dengan prosedur yang ada, namun hal ini dimaksimalkan agar meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggung jawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga para karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Copcept & Indicator Human Resources Management* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 802–815.
- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Medan: Perdana Publishing.
- Armiaty, R. (2014). *Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner*. 213–236.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida. (2015). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Medan: Umsu Press.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida. (2017). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Medan: Umsu Press.
- Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: prenada Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah melejitkan Produktivitas kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-faktor Yang mempengaruhi* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- 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(02), 176–184.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 29-97.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Metodologi Penelitian Bisnis* (1st ed.). Medan: Umsu Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Dan Organisasi* (Revisi). Bandung: Ciptapustaka media Perintis.
- Moehersiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi* (1st ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 419–428.
- Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno .E (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno .E (2010) Budaya Organisasi. In *Budaya Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suzana, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dewan Koperasi Indonesia (DEKOPIN). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & N, H. S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon II Pt. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 2(2), 1–8.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.