

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM
TIRTA MUSI PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Skripsi Oleh :
ALDA FLORENSHIA

17 110 019

Program Studi Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2021**

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALDA FRORENSHIA
NIM : 17110019
Juusan : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

**POTO WARNA
Back Ground
KUNING**

4 X 6

PEMBIMBING SKRIPSI :

Pembimbing I : _____
Drs. H. HAIKAL, M.Si

Pembimbing II : _____
USMAN MALIKI, S.IP, MM

Mengetahui :

D e k a n,

ABDULLAH RASJID, S.E., M.Si.

Kegagalan Boleh Jadi Suatu Kesalahan
Tetapi Suatu Kesuksesan Adalah Sebuah Pilihan

Kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta
2. Saudara-saudaraku tersayang
3. Dia yang selalu dihati
4. Almamater

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmatNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang

Penulisan ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S. Mukti, SH.,MH. sebagai Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE. M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
3. Bapak Sugeng Mianto Fane, SE. M.Si sebagai Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
4. Bapak Drs. H. Haikal, M.Si sebagai Pembimbing I
5. Bapak Usman Maliki, S.Ip. MM. sebagai Pembimbing II
6. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
7. Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
8. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
9. Seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang
10. Teman-teman Fakultas Ekonomi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan atas bantuan semua pihak diucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2020
Penulis,

Alda Florenshia
17110019

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG

Alda Frorenshia
17 110 019

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,995) > t_{tabel} (1,985)$, signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,364) > t_{tabel} (1,985)$ dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (25,157) > F_{tabel} (3,090)$, dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja & Kinerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1 Budaya	16
2.1.1.1 Organisasi.....	17
2.1.1.2 Budaya Organisasi.....	19
2.1.1.3 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	22
2.1.1.4 Tingkatan Kebudayaan Organisasi.....	23
2.1.1.5 Indikator-Indikator Budaya Organisasi	24
2.1.2 Disiplin Kerja	
2.1.2.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	26
2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja.....	28
2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Kerja.....	29
2.1.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja	30
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	33
2.1.3 Kinerja	
2.1.3.1 Kontribusi Kinerja	35
2.1.3.2 Penilaian Kinerja	36
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator kinerja karyawan	39
2.2. Penelitian Terdahulu	41
2.3. Kerangka Pikir	42
2.4. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek Penelitian.....	44
3.2. Ruang Lingkup Penelitian	44
3.3. Desain Penelitian	44
3.4. Jenis dan Sumber Data	44
3.5. Populasi dan Sampel	45
3.6. Definsi Operasional	48
3.7. Teknik Analisis Data	49
3.7.1. Analisis Deskriptif Data	49
3.7.2. Uji Instrumen Data	49
3.7.3 Analisis Deskriptif Statistik	51

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.1	Sejarah PDAM Tirta Musi	54
4.1.1	Visi dan Misi.....	54
4.1.2.	Analisis Deskriptif Responden	55
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	56
4.1.4	Teknik Analisis Data	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran-saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Kuesioner
- Tabulasi Data & Distribusi Frekuensi
- Tabel Validasi dan Reliabilitas
- Tabel Hasil Uji Statistik

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Budaya Kerja Yang Diterapkan PDAM Tirta Musi Palembang	6
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Pegawai.....	8
Tabel 1.3	Rekapitulasi Total Keluhan Pelanggan Tahun 2018.....	9
Tabel 1.4	Rekapitulasi Total Keluhan Pelanggan Tahun 2019.....	9
Tabel 1.5	Rekapitulasi Total Keluhan Pelanggan Tahun 2020.....	10
Tabel 1.6	Target dan Realisasi Pekerjaan PDAM Tirta Musi	11
Tabel 1.7	ingkat Kehilangan Air dalam Kurun Waktu 5 Tahun Terakhir	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang tahun 2020	44
Tabel 3.2	Teknik pengambilan sampel.....	45
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.4	Skor Pernyataaan	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4.4	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi .	55
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja	60
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	71
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	75
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.11	Hasil Regresi	79
Tabel 4.12	Koefesien Diterminasi	80
Tabel 4.13	Hasil Regresi	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan hidup suatu organisasi, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat berkembang secara baik. faktor manusia itu sendiri sampai sekarang, menjadi faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi atau perusahaan itu menjalankan usahanya dalam rangka untuk meningkatkan keuntungannya. tanpa adanya peranan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri tidak mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang pesat. Begitupun dengan Kinerja Karyawan, kinerja karyawan akan muncul jika karyawannya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari hari sebelumnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu.

Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan disiplin kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 2016:56). Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi. Kreitner dan Kinicki (2016:63) mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi.

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2015:34). Penerapan budaya organisasi oleh setiap karyawan akan sangat membantu dalam pencapaian target perusahaan. Seluruh karyawan diwajibkan untuk terlibat dalam pelaksanaan setiap tugas yang telah diberikan sesuai dengan bagian pekerjaan, dan dituntut harus mampu dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan sehingga pencapaian target akan terlaksana. Secara individu maupun kelompok, karyawan tidak akan terlepas dengan budaya organisasi. Semakin baik budaya yang berlaku di dalam suatu instansi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. PDAM sebagai perusahaan daerah

diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau. Di kota Palembang dikenal dengan nama PDAM Tirta Musi, Penyelenggara penyedia air bersih yang dilakukan PDAM Tirta Musi berbentuk pelayanan publik (umum). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menyebutkan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Mengenai penyelenggara pelayanan publik disebutkan bahwa penyelenggara pelayanan publik adalah setiap institusi penyelenggara Negara, korporasi, lembaga independen, yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik (Pasal 1 ayat (2) UU No. 25/2009)

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.63/KEP/MENPAN/7/2003 tentang Pedoman Umum penyelenggaraan Pelayanan Publik, kegiatan pelayanan umum atau publik antara lain :

- a. Pelayanan Administrasi
- b. Pelayanan Barang (Produk)
- c. Pelayanan Jasa

Pelayanan publik yang dilakukan PDAM Tirta Musi berbentuk pelayanan jasa. Pelayanan jasa yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai

bentuk jasa yang dibutuhkan oleh publik. Pelayanan jasa tidak seperti pelayanan barang yang bisa dengan mudah dilihat bentuk dari pelayanannya. Menurut Tjiptono (2009:25) ada 4 pokok karakteristik pelayanan jasa yang membedakannya dengan pelayanan barang, yaitu :

1. *Intangibility* (tidak berwujud)

Tidak ada bentuk fisiknya sehingga tidak dapat dilihat, oleh karena itu diperlukan sejumlah alat untuk membuktikan kualitas pelayanan jasa yang ditawarkan.

2. *Inseparability* (tidak dapat dipisahkan)

Jasa umumnya dihasilkan dan dikonsumsi pada saat yang bersamaan, dengan partisipasi konsumen dalam proses tersebut. Berarti, konsumen harus berada di tempat jasa yang dimintannya, sehingga konsumen melihat dan bahkan ikut ambil bagian dalam proses produksi tersebut

3. *Variability*

Jasa merupakan variabel non-standar dan sangat bervariasi. Artinya, karena jasa itu berupa suatu unjuk kerja, maka tidak ada hasil jasa yang sama walaupun dikerjakan oleh satu orang. Hal ini dikarenakan oleh interaksi manusia (karyawan dan konsumen) dengan segala perbedaan harapan dan persepsi yang menyertai interaksi tersebut

4. *Perishability* (tidak tahan lama)

Jasa tidak mungkin disimpan dalam persediaan. Artinya, jasa tidak bisa disimpan, dijual kembali kepada orang lain, atau dikembalikan kepada produsen jasa dimana ia membeli jasa

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang adalah salah satu badan usaha milik daerah. Sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berdasarkan keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Palembang No. 30 Tahun 1995 tentang susunan organisasi, tata kerja jenjang pangkat dan jabatan PDAM Tirta Musi Palembang , tugas pokok Perusahaan Daerah adalah mengelola air minum dan sarana air di daerah, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial ekonomi, kesehatan dan pelayanan umum. yang berarti memiliki banyak karyawan yang terlibat di dalamnya, dengan memiliki berbagai karakter, kecerdasan, emosional, dan latarbelakang pendidikan yang berdeda-beda. Dengan kata lain, perusahaan tidak dapat mengatur karyawan dengan baik, maka dari itu banyak penyimpangan yang terjadi terhadap standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan sehingga menciptakan budaya kerja pada perusahaan. Budaya kerja yang diciptakan dapat membantu perusahaan untuk merealisasikan tujuannya dengan baik atau bahkan tidak bisa mencapai tujuan tersebut.

Budaya kerja yang diterapkan oleh PDAM Tirta Musi Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Budaya Kerja Yang Diterapkan
PDAM Tirta Musi Palembang

No	Budaya Yang Diterapkan	Kenyataan
1	Datang tepat waktu	Masih ada yang datang terlambat
2	Ikut apel	Masih ada yang tidak ikut apel
3	Pulang tepat waktu	Masih ada pegawai yang pulang cepat dari waktunya yang telah ditetapkan
4	Masuk kerja	Masih ada pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan
5	Tidak sering izin	Masih ada pegawai yang sering izin untuk keperluan keluarga
6	Memakai pakaian dinas sesuai peraturan	Masih ada pegawai yang tidak memakai baju dinas
7	Bekerja terprogram	Masih ada pegawai bekerja tidak sesuai dengan program yang telah ditetapkan pimpinan
8	Bekerja dengan tanggung jawab	Masih ada pegawai yang melalaikan tugas. Misalnya telat memberikan laporan akhir
9	Pekerjaan yang terorganisir	Masih ada pegawai yang bekerja semaunya sendiri.
10	Bertata krama dan sopan santun	Masih ada pegawai yang kurang bijak dan santun dalam melayani keluhan konsumen

Sumber : PDAM Tirta Musi (2020)

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa budaya organisasi yang PDAM Tirta Musi Palembang masih ada pegawai yang tidak mengindahkan budaya organisasi yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Budaya kerja yang baik adalah kebiasaan atau tradisi karyawan di dalam melakukan pekerjaan yang tidak dapat dihilangkan tetapi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Namun masih ada pegawai yang mempunyai budaya kerja yang tidak baik, misalnya apel pagi sering telat, membuat laporan akhir selalu

tidak cepat, atau sering tidur di dalam kantor setelah pekerjaan selesai padahal belum jam istirahat. Hal ini dapat menjadi budaya kerja dan akan menjadikannya suatu kebiasaan yang sulit untuk menghilangkannya apabila telah menjadi tradisi atau semacam hobi. Fenomena ini masih terjadi di PDAM Tirta Musi Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2018) dalam penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angger Jaya Pati. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial dan simultan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Rusdy A Rifai (2014:245) disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan organisasi/perusahaan yang dicerminkan kepatuhan terhadap pimpinan/ atasan. Dari segi disiplin kerja yang ada di PDAM Tirta Musi Palembang masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PDAM Tirta Musi Palembang, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 07.15 WIB menjadi 07.35 WIB. dan juga masih ada sebagian karyawan yang keluar masuk ruang kerja disebabkan untuk sekedar makan atau minum di luar ruangan, yang sebenarnya belum jam istirahat untuk bekerja. pada saat istirahat makan siang pukul 12.00 dan berakhir pukul 13.00 WIB, tetapi masih ada sebagian karyawan yang baru selesai jam makan siangnya pukul 13.15 WIB.

Berikut ini Absensi karyawan PDAM Tirta Musi Palembang dalam kurun 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai
PDAM Tirta Musi Palembang
Tahun 2018-2020

No.	Keterangan	TAHUN		
		2018	2019	2020
1	Jumlah pegawai	296 orang	312 orang	340 orang
2	Jumlah hari kerja	249	247	246
3	Jumlah kehadiran	172	165	160
4	Jumlah ketidakhadiran	77	82	86
	a. Sakit	23	50	43
	b. Izin	36	30	33
	c. Alpa	18	12	10
5	Persen Kehadiran	69,08%	66,80%	65,04%
6	Persen Ketidakhadiran	30,32%	33,20%	34,96%

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pra survei yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan 3 data penurunan kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang yaitu :

1. Penurunan kinerja pegawai dilihat dari jumlah pengaduan dan keluhan pelanggan PDAM Tirta Musi Palembang.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Total Keluhan Pelanggan
Periode Januari s/d Desember 2018

Uraian	Tahun 2018											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Air Tidak Keluar	5	7	4	3	4	7	4	6	2	-	4	5
Air Kecil	10	12	15	12	8	4	3	6	3	4	7	12
Air Keruh	14	18	12	10	4	6	2	1	-	-	4	2
Angka Meteran Tidak Sesuai	2	4	3	4	5	3	3	8	2	2	1	1
Pindah Meter	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
Galian Pipa	-	-	2	-	4	-	-	-	-	-	-	-
Keberatan Membayar	18	10	6	8	10	12	5	2	-	1	3	2
Masalah Meteran	-	-	1	-	3	-	-	-	1	-	-	-
Jumlah	51	51	43	37	38	32	17	23	9	7	19	22
Total Keseluruhan : 349												

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2018)

Tabel 1.4
Rekapitulasi Total Keluhan Pelanggan
Periode Januari s/d Desember 2019

Uraian	Tahun 2019											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Air Tidak Keluar	12	7	6	4	4	6	4	8	2	5	6	12
Air Kecil	16	6	22	18	10	2	8	4	3	4	5	8
Air Keruh	16	11	12	10	8	5	6	3	2	8	2	6
Angka Meteran Tidak Sesuai	-	-	-	1	-	2	-	4	-	-	1	-
Pindah Meter	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Galian Pipa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Keberatan Membayar	8	6	-	1	-	5	3	-	4	2	3	1
Masalah Meteran	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Jumlah	52	30	40	34	22	20	21	19	11	19	19	27
Total Keseluruhan : 314												

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2019)

Tabel 1.5
Rekapitulasi Total Keluhan Pelanggan
Periode Januari s/d Desember 2020

Uraian	Tahun 2020											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Air Tidak Keluar	8	5	5	2	2	5	4	5	2	1	2	7
Air Kecil	12	8	18	13	10	3	6	4	3	2	2	10
Air Keruh	11	15	15	8	6	7	5	2	2	7	-	6
Angka Meteran Tidak Sesuai	-	2	5	2	7	6	2	2	2	-	4	-
Pindah Meter	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-
Galian Pipa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Keberatan Membayar	20	12	3	2	5	10	7	-	6	2	6	-
Masalah Meteran	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	-	-
Jumlah	51	42	47	27	32	31	24	15	15	16	14	23
Total Keseluruhan : 337												

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2020)

Menurut tabel di atas terjadi peningkatan jumlah keluhan pengaduan atas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan yaitu pada tahun 2018 jumlah total keluhan yaitu 349, dan pada tahun 2019 terjadi penurunan jumlah keluhan sebanyak 314 keluhan. Pada tahun 2020 terjadi kenaikan total keluhan pelanggan sebanyak 337 keluhan. Ini menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan. Adanya jumlah kenaikan yang tersebut mengidentifikasi adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Permasalahan kinerja karyawan tersebut harus ditangani dengan baik agar tidak menyebabkan terganggunya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Penurunan kinerja pegawai dilihat dari target dan realisasi pekerjaan

PDAM Tirta Musi Tahun 2018-2020

Tabel 1.6
Target dan Realisasi Pekerjaan PDAM Tirta Musi
Tahun 2018–2020

No	Pekerjaan	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pemasangan Baru	453 titik	398 titik	510 titik	472 Titik	410 titik	327 Titik
2	Perbaikan Pipa Utama	1.032 meter	987 meter	1.110 meter	1.015 Meter	950 meter	884 Meter
3	Perbaikan Meteran	401 titik	398 titik	525 titik	423 titik	400 titik	358 titik

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2020)

Tabel di atas menjelaskan bahwa, dari tahun 2018–2020 realisasi dari target yang harus dikerjakan belum tercapai. Seperti pada pekerjaan pemasangan baru, pada tahun 2018 realisasi hanya 398 dari 453 titik pemasangan baru. Tahun 2019 realisasi hanya 472 dari 510 titik pemasangan baru. Tahun 2020 realisasi hanya 327 dari 410 titik pemasangan baru. Untuk pekerjaan perbaikan pipa utama, tahun 2018 hanya sepanjang 987 meter dari 1.032 meter, pada tahun 2019 hanya mencapai sepanjang 1.015 meter dari 1.110 meter, tahun 2020 hanya mencapai 884 meter dari 950 meter. Untuk perbaikan meteran, pada tahun 2018 baru diperbaiki sebanyak 398 titik dari 401 titik, pada tahun 2019 diperbaiki sebanyak 423 titik dari 525 titik, pada tahun 2020 sudah diperbaiki sebanyak 358 titik dari 400 titik.

3. Penurunan kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat kehilangan air dalam kurun 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Berikut ini data pendukung penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehilangan air dalam kurun 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.7
Tingkat Kehilangan Air dalam Kurun Waktu 5 Tahun Terakhir
Tahun 2017 – tahun 2020

Tahun	Produksi (M ³)	Distribusi (M ³)	Tercatat (M ³)	Kehilangan (M ³)
2017	25.564.959	23.823.156	17.236.322	6.586.834
2018	24.415.778	23.984.089	17.253.320	6.730.769
2019	26.822.225	26.011.111	22.384.439	3.626.672
2020	29.764.230	27.672.104	23.972.458	3.699.646

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2020)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam kurun 5 tahun terakhir ini dibuktikan dari tingkat kehilangan air pada PDAM Tirta Musi Palembang yang signifikan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. dimana terdapat peningkatan kehilangan air yang terbesar di tahun 2017 sampai 2018 sebesar 6.586.834 M³ dan di tahun 2018 sebesar 6.730.769 M³.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang”

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang ?

2. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai

2. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah SDM.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. Budaya

Secara etimologis, kata budaya atau *culture* berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhayah* yang merupakan bentuk jamak dari kata *buddhi*, yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture*, berasal dari kata latin yaitu *colere* yang memiliki arti mengolah dan mengejakan tanah pertanian. Sehingga budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki oleh manusia dengan proses pembelajaran.

Menurut Hofstede dalam Panbudu (2015:55), budaya diartikan sebagai pemrograman kolektif atas pikiran yang membedakan anggota-anggota atas suatu kategori orang dengan ketegori-kategori lainnya. Dalam hal ini, kata kunci budaya terletak pada pemrograman kolektif yang menggambarkan suatu proses yang mengikat setiap individu segera setelah individu tersebut lahir di dunia. Budaya tidak diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya, melainkan sebuah sikap, norma, nilai dan cara berpikir yang dipelajari oleh manusia sepanjang hidupnya. Taylor dalam Sobirin (2016:52), budaya diartikan sebagai kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat istiadat dan kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.

Dari pemahaman para ahli diatas, budaya dapat disimpulkan sebagai sekumpulan makna dan nilai yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat dan membedakan anggota-anggotanya dari anggota-anggota lainnya.

2.1.1.1 Organisasi

Organisasi menurut Ismainar (2015:1), pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode dan lingkungan), sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hunt dan Osborn dalam Hutapea dan Thoha, (2015:57) mendefinisikan organisasi sebagai “Kumpulan orang yang bekerja sama dengan cara mendistribusikan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu”. Organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:5) adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Sedangkan menurut Darmono (2016:35), organisasi didefinisikan sebagai kumpulan manusia yang secara sadar ingin mencapai tujuan bersama, maka organisasi bersifat dinamis dan berkembang. Jika organisasi tidak berkembang maka lama kelamaan organisasi tersebut akan mati dan tidak menunjukkan aktivitasnya sama sekali. Lebih lanjut, Darmono mengatakan bahwa organisasi dapat ditinjau dari dua segi, yaitu:

1. Organisasi sebagai wadah

Sebagai wadah, organisasi memiliki sifat yang relatif tetap dan pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen. Namun demikian, bukan berarti bahwa organisasi bersifat statis, organisasi juga harus bersifat dinamis. Dinamika ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut terus bertumbuh dan berkembang.

2. Organisasi sebagai proses interaksi

Sebagai proses interaksi, organisasi menyoroti interaksi antar para anggota dalam organisasi. Interaksi ini dapat menimbulkan hubungan formal dan informal sehingga dapat tercipta organisasi formal dan organisasi informal. Hubungan formal antar para anggota organisasi telah diatur dalam dasar hukum rician susunan organisasi serta hubungan yang bersifat hierarkis dan biasanya tergambar dalam bagan struktur organisasi. Sedangkan hubungan informal tidak diatur dan terlihat dalam bagan struktur organisasi.

Menurut Amirullah (2015:2), organisasi umumnya memiliki 4 karakteristik utama. Karakteristik pertama adalah bahwa setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tertentu yang tergambar melalui sasaran baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Karakteristik kedua adalah bahwa setiap organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang. Karakteristik ketiga dari suatu organisasi adalah setiap organisasi memiliki struktur yang mencerminkan rantai komando dan perintah. Karakteristik keempat

adalah bahwa setiap organisasi diatur berdasarkan serangkaian aturan yang ditetapkan bersama dan dijalankan dengan komitmen.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sebuah wadah yang berisi orang-orang yang berkumpul, bekerjasama, memanfaatkan sumber daya secara efisien dan efektif, memiliki tujuan bersama dan mencapai tujuan tersebut dengan cara mendistribusikan pekerjaan. Organisasi tidak bersifat statis, melainkan selalu tumbuh dan berkembang.

2.1.1.2 Budaya Organisasi

Secara garis besar budaya organisasi dapat dipahami sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinan- keyakinan tentang bagaimana cara kerja suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan.

Menurut Jerome Want dalam Wibowo (2016:18)) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut :

“Budaya organisasi adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Budaya organisasi diungkapkan melalui sikap, sistem keyakinan, impian, perilaku, nilai-nilai, tata cara dari perusahaan, dan terutama melalui tindakan serta kinerja pekerjaan dalam manajemen.”

Menurut Schein dalam Muchlas (2013:531) budaya organisasi diartikan sebagai asumsi-asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan

oleh sebuah kelompok tertentu yang berfungsi untuk memecahkan masalah-masalah bersumber dari permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan Glaser *et al.* (1987) dalam Koesmono (2015:9), mendefinisikan kebudayaan organisasi sebagai pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring dengan waktu. Budaya Organisasi sering digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama.

Menurut Hutapea dan Thoha (2015:71) budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin kepercayaan, simbol-simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi. Nilai-nilai ini menjadi suatu pedoman atau petunjuk bagi anggota organisasi dalam berperilaku. Budaya organisasi yang kuat dapat mengontrol pikiran, jiwa dan tubuh anggota organisasinya. Sementara menurut Robbins (2015:128), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Secara lebih lanjut, Robbins dan Judge (2015:512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.
5. Berorientasi kepada kelompok (*team orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan *status-quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya organisasi adalah sekumpulan asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, norma-norma, simbol dan filosofi yang ditemukan dan dikembangkan oleh sebuah organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dan petunjuk bagi anggota organisasi berpikir, berperilaku dan memecahkan masalah dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikannya ke dalam organisasi.

2.1.1.3 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya yang terdapat dalam suatu organisasi, seperti perusahaan, misalnya, diciptakan oleh pendiri organisasi. Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Tujuan dari pembentukan budaya organisasi adalah untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang diciptakan oleh pendiri perusahaan atau organisasi terbentuk melalui proses yang panjang (evolutif). Terdapat beberapa tahap dalam pembentukan budaya organisasi sebuah perusahaan, yaitu:

1. Tahap pertama, budaya organisasi diciptakan berdasarkan latar belakang, asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, kepercayaan dan ideologi yang ditetapkan oleh pendiri. Pada tahap ini, pendiri memiliki peran yang sangat besar bagi awal terbentuknya budaya organisasi, karena bagaimana visi dan misi organisasi yang bersangkutan tidak lepas pada bagaimana nilai-nilai pendiri tersebut. Pada akhirnya nilai-nilai tersebut harus diaktualisasikan dan menjadi napas bagi organisasi yang ada.
2. Tahap kedua, terjadi proses seleksi anggota organisasi untuk mencari kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan filosofi organisasi. Setelah budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, selanjutnya budaya mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan.
3. Tahap ketiga, melalui tindakan manajemen puncak yang menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan tidak oleh semua anggota yang terlibat dalam organisasi.

2.1.1.4 Tingkatan Kebudayaan Organisasi

Schein dalam Panbundu (2015:22-23) membagi budaya organisasi kedalam beberapa *level* atau tingkatan, yaitu:

1. Artifak (*artifact*)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (*visible*) atau permukaan (*surface*). Tingkatan atau *level* ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (*unfamiliar*) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.

2. Nilai-nilai (*espoused values*)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*invisible*) yaitu nilai-nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan-rekan kerja seperti. Tingkat atau *level* budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara-cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

3. Asumsi Dasar (*basic underlying assumptions*)

Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai-nilai, yaitu keyakinan (*beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia. Menurut Sopiah (2012:132) asumsi dasar menunjukkan apa yang diyakini oleh anggota sebagai suatu kenyataan dan mempengaruhi apa

yang mereka alami, apa yang mereka pikirkan dan apa yang mereka rasakan.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Mckenna (2006: 60) adalah sebagai berikut :

a. Hubungan antar manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

c. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2015: 349) adalah sebagai berikut:

a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan),

yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko),

yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control* (pengawasan),

yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

d. *Management support* (dukungan manajemen),

yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication pattern* (pola komunikasi),

yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.1.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2015:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2015:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2017:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikortribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2012:712), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2015:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin reventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Rivai (2015:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

2.1.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2015:827), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin diantaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas :

a. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b. Harus dilaksanakan segera Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

c. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e. Membakar tanpa membeda-bedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya

pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- a. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi :

- a. Tidak berada ditempat kerja
- b. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut
- c. Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan diantaranya :

- a. Pencurian ditempat kerja
- b. Perkelahian ditempat kerja
- c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja
- d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan

3. Tindakan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin

positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

(Rivai, 2015:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2014:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk

motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.3.1. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2015:94) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1) Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100

batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempesingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Garry Dessler (2016:72), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi :

1. Kegunaan fungsional (*functional utility*),
2. Keabsahan (*validity*),
3. Empiris (*empirical base*),

4. Sensitivitas (*sensitivity*),
5. Pengembangan sistematis (*systematic development*), dan
6. Kelayakan hukum (*legal appropriateness*).

Menurut Gomes (2015:135), “Suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy (2014:347) berikut ini :

- a) *Quantity of work : consider the volume of work achieved is productivity at an acceptable level.* Kuantitas pekerjaan: mempertimbangkan volume pekerjaan, produktivitas pada suatu level organisasi,

- b) *Quality of work : consider accurancy, precision, reatness and completeness in handling assigned duties.* Mutu pekerjaan : mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapihan dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas,
- c) *Depandability : consider degree to which employee can be relied on to meet work commitments.* Kemandirian : mempertimbangkan derajat kemampuan karyawan yang mana dapat dipercayakan untuk menemukan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya,
- d) *Initiative : consider self-reliance, resourcefulness, and willingness to accept responsibility.* Inisiatif : mempertimangkan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e) *Adaptability : consider ability to respond to changing requerements and conditions.* Kemampuan beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi,
- f) *Cooperation : consider ability to work for and with other. Are assigments, including overtime, willingly accepted.* Kerjasama : mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang yang lain. Apakah *assigments*, mencangkup lembur sepenuh hati.

Suranto (2015:56-57) menyebutkan standar kinerja seseorang dalam perusahaan dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu :

- a) Tugas fungsional, seberapa baik seseorang menyelesaikan aspek-aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,

- b) Tugas perilaku, seberapa baik seseorang melakukan komunikasi dan interaksi dengan orang lain dalam perusahaan: bagaimana dia mampu menyelesaikan konflik secara sehat dan adil, bagaimana ia memberdayakan orang lain dan bagaimana ia mampu bekerjasama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan perusahaan,
- c) Tugas etika ialah seberapa baik seseorang mampu bekerja secara profesional sambil menjunjung tinggi norma etika, kode etik profesi, serta pengaturan dan tata tertib yang dianut oleh suatu perusahaan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator kinerja karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

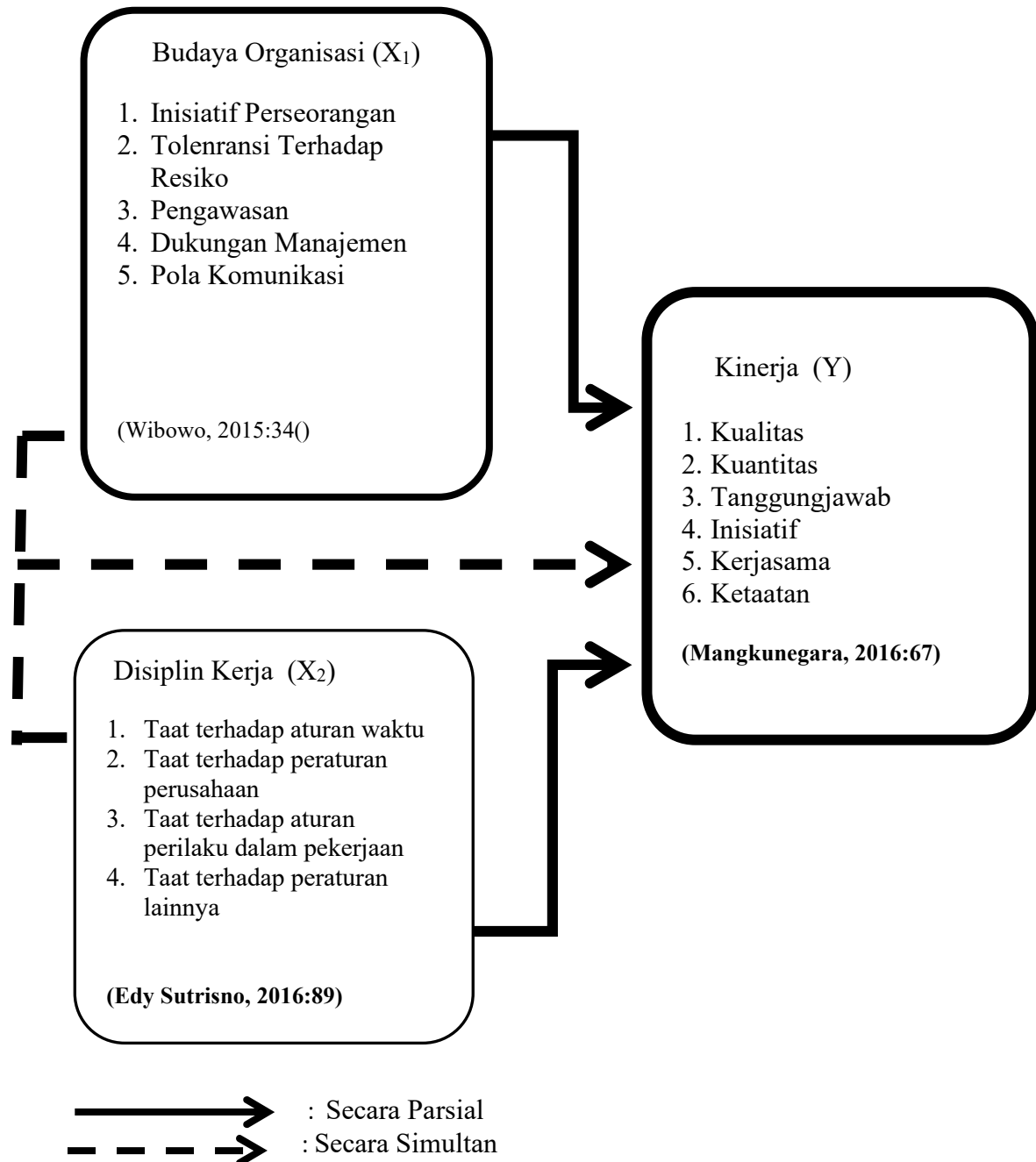
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian
1	<p>Chintya Hanny (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta Sumber : Jurnal Manejerial dan Kewirausahaan Volume II No. 1/2020</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis,. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai <i>t- statistic</i> sebesar 2.876 dan <i>p-values</i> sebesar 0.004, ini artinya hipotesis pertama tidak ditolak (signifikan). Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan nilai <i>t- statistic</i> sebesar 0.464 dan <i>p-values</i> sebesar 0.643, ini artinya hipotesis kedua di tolak (tidak signifikan)</p>
	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Diiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Sumber : Jurnal Pendidikan Manajemen Vol. 1 No. 2 Mei 2017</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh sebagai berikut : Pada uji t didapat : Budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} = 4,046 > t_{tabel} = 2,000$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau koefisien regresi yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} = 2,485 > t_{tabel} = 2,000$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau koefisien regresi yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>

2.3. Kerangka Fikir

Gambar 1
Kerangka Fikir



2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis I

H_1 : Ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang.

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang.

Hipotesis 2

H_2 : Ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang.

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi Palembang yang beralamat di Jalan Rambutan Ujuang No.1 Ilir Barat II Palembang.

3.2 Ruang Lingkup

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka ruang lingkup penelitian ini adalah masalah budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

3.3 Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui variabel yang menjadi penyebab (variabel independen) dan variabel yang menjadi akibat (variabel dependen).
2. Untuk mengetahui hubungan kausal atau hubungan timbal balik antara variabel-variabel tersebut

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2015:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi,

situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka.

b. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pegawai PDAM Tirta Musi Palembang dengan cara memberikan kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen baik dari perusahaan, buku, jurnal, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian.

3. 5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah pegawai PDAM Tirta Musi Palembang adalah pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang
Tahun 2020

No.	Bagian	Populasi
1	Satuan Pengawas Intern	9
2.	Keuangan	31
3.	Pengadaan	11
4.	Sumber Daya Manusia	12
5.	Bagian Umum	34
6	Pengendalian Kehilangan Air	41
7	Perencanaan dan Pengembangan	40
8	Produksi	105
9	Mekanik dan Listrik	21
10	Unit Pelayanan	32
Jumlah		336

Sumber : PDAM Tirta Musi Palembang (2020)

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Musi Palembang berjumlah 336 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:115), Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada, sehingga menggunakan sampel sebagai bahan penelitian. Pengambilan sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel dimana populasi dikelompokkan dalam strata tertentu kemudian diambil sampel secara random dengan proporsional yang seimbang sesuai dengan posisi dalam populasi. Proporsional sampling sebesar 30% dari populasi

Tabel 3.2
Teknik pengambilan sampel
Proporsional sampling sebesar 30% dari populasi
PDAM Tirta Musi Palembang

No.	Bagian	Populasi	Sampel
1	Satuan Pengawas Intern	9	3
2.	Keuangan	31	9
3.	Pengadaan	11	3
4.	Sumber Daya Manusia	12	3
5.	Bagian Umum	34	10
6	Pengendalian Kehilangan Air	41	12
7	Perencanaan dan Pengembangan	40	12
8	Produksi	105	32
9	Mekanik dan Listrik	21	6
10	Unit Pelayanan	32	10
Jumlah		336	100

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pegawai.

3.6. Definisi Operasional Variabel

a. Definisi Operasional

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Instrumen
Budaya Organisasi (X ₁)	sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai imbalan atas penghargaan finansial (Wibowo, 2015)	1. Inisiatif perseorangan 2. Toleransi terhadap resiko 3. Pengawasan 4. Dukungan Manajemen 5. Pola Komunikasi	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Disiplin Kerja (X ₂)	prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” (Edy Sutrisno, 2016:89)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya	1-2 3-4 5-6 7-8
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggungjawab 4. Inisiatif 5. Kerjasama 6. Ketaatan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12

b. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, (2012:133)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang akan diteliti yaitu :

a. Deskriptif responden

Yang menggambarkan keadaan responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan.

b. Deskriptif variabel penelitian

Memberikan gambaran mengenai variabel yang akan diteliti tentang budaya organisasi, disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

3.7.2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang, 2015:32). Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 24,00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid Uji

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Situmorang, 2015:34). Hasil suatu pengukuran

dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Pengujian realibilitas instrumen menggunakan pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 24,00.

3.7.3 Analisis Deskrriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Disiplin kerja

e = Standart Error

- Uji t

Uji - t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24,0 for Windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k)$).

- Uji F

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24.0 for Windows*. Selanjutnya nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{Tabel} dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-2)$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah PDAM Tirta Musi

Perusahaan Air Bersih Kota Palembang di dirikan pada tahun 1929 oleh pemerintah Kolonial Belanda yang berlokasi di 3 ilir Palembang dengan nama Palembang Water Leading. Pendirian instalasi I selesai pada tahun 1933, setelah Indonesia merdeka perusahaan diambil alih oleh kota madya Palembang Seksi Teknik Air Bersih Dinas Pekerjaan Umum kota madya Palembang. Berdasarkan surat keputusan Walikota Madya Palembang pada tanggal 21 Agustus 1963 perusahaan Air Bersih tersebut menjadi perusahaan Air Bersih yang melaksanakan produksi dan administrasi. Pada tahun 1976 statusnya berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Musi berdasarkan Perda Kota madya Daerah Tingkat II Palembang Nomor: 1/Perda/Huk/1976 tanggal 3 April 1976 dan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Selatan Nomor: 20/KPTS/IV/1976 tanggal 11 Juni 1976.

5.

4.1.2 Visi Dan Misi

VISI

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang akan menjadi Penyedia air minum terbaik di Indonesia melalui pelayanan prima serta menjadi kebanggaan karyawan dan masyarakat ‘

MISI

1. Menjadikan PDAM Tirta Musi Palembang unggul dan tangguh melalui kerja keras dalam penyediaan air minum dengan mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan masyarakat.
2. Menjadi tempat karyawan PDAM Tirta Musi untuk berprestasi dan pengembangan diri.
3. Menjadi aset dan kebanggaan masyarakat.

4.1.3 Analisis Deskriptif Responden

4.1.2.1. Deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
25 – 35 tahun	48	48
36 – 45 tahun	38	38
< 46 tahun	14	14
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia antara 25-35 tahun sebanyak 48 orang responden atau 48%, usia 36-45 tahun sebanyak 38 responden atau 38% dan usia 46 tahun keatas sebanyak 14 orang responden atau 14%.

4.1.2.2. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	63	63
Perempuan	37	37
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang responden atau 63% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang 37%.

4.1.2.3. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	-	-
SLTA	72	72
D3	14	14
S1	10	10
S2	4	4
Jumlah	100	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SMP sebanyak 0 responden atau 0%, SLTA sebanyak 72 responden atau 72%, D3 sebanyak 14 responden atau 14%, S1 sebanyak 10 responden atau 10% , S2 sebanyak 4 responden atau 4%

4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan gambaran yang jelas mengenai jawaban atas pertanyaan/pernyataan atas variabel penelitian. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi jawaban responden. Adapun hasil dari analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. Deskriptif Variabel Budaya organisasi

Distribusi jawaban responden terhadap 10 butir pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Nomor Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	9	9	54	54	37	37	100	100
2	0	0	14	14	12	12	47	47	27	27	100	100
3	0	0	11	11	7	7	41	41	41	41	100	100
4	0	0	11	11	7	7	39	39	43	43	100	100
5	0	0	0	0	9	9	54	54	37	37	100	100
6	0	0	14	14	12	12	47	47	27		100	100
7	0	0	12	12	7	7	39	39	42	43	100	100
8	0	0	0	0	9	9	56	56	35	35	100	100
9	0	0	0	0	9	9	54	54	37	37	100	100
10	0	0	14	14	12	12	47	47	27	27	100	100

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 distribusi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan ke-1 “saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan dengan baik” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden atau (9%), menjawab setuju (S) sebanyak 54 orang responden atau (54%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang responden atau (37%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (54%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan dengan baik

- b. Untuk pernyataan ke-2 “saya selalu berinisiatif untuk segera menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 14 orang responden atau (14%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 12 orang responden atau (12%), menjawab setuju (S) sebanyak 48 orang responden atau (47%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 27 orang responden atau (27%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (47%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu berinisiatif untuk segera menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya

- c. Untuk pernyataan ke-3 “perusahaan tempat saya bekerja memberikan toleransi kepada saya untuk berani mengambil resiko dalam memajukan perusahaan” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 11 orang responden atau (11%), menjawab kurang setuju (KS)

sebanyak 7 orang responden atau (7%), menjawab setuju (S) sebanyak 41 orang responden atau (41%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 41 orang responden atau (41%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (41%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, perusahaan tempat bekerja memberikan toleransi kepada karyawan untuk berani mengambil resiko dalam memajukan perusahaan

- d. Untuk pernyataan ke-4 “saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 11 orang responden atau (11%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang responden atau (7%), menjawab setuju (S) sebanyak 39 orang responden atau (39%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 43 orang responden atau (43%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (43%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

- e. Untuk pernyataan ke-5 “pengawasan dari pimpinan membuat saya bersemangat dalam bekerja” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden atau (9%), menjawab setuju (S) sebanyak 54 orang responden atau (54%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang responden atau (37%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, pengawasan dari pimpinan membuat bersemangat dalam bekerja

- f. Untuk pernyataan ke-6 “dalam bekerja saya selalu untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 14 orang responden atau (14%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 12 orang responden atau (12%), menjawab setuju (S) sebanyak 47 orang responden atau (47%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 27 orang responden atau (27%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (47%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, dalam bekerja selalu untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan

- g. Untuk pernyataan ke-7 “pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam menjalankan tugas” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 12 orang responden atau (12%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang responden atau (7%), menjawab setuju (S) sebanyak 39 orang responden atau (39%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 42 orang responden atau (42%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (42%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan dalam menjalankan tugas

- h. Untuk pernyataan ke-8 “pimpinan memperhatikan dan memberikan bantuan kepada saya apabila mengalami kesulitan” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden atau

(9%), menjawab setuju (S) sebanyak 56 orang responden atau (56%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 35 orang responden atau (35%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (56%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, pimpinan memperhatikan dan memberikan bantuan kepada karyawan apabila mengalami kesulitan

- i. Untuk pernyataan ke-9 “pimpinan saya selalu memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden atau (9%), menjawab setuju (S) sebanyak 54 orang responden atau (54%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang responden atau (37%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (54%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja

- j. Untuk pernyataan ke-10 “pimpinan saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi terhadap semua karyawan” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 14 orang responden atau (14%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 12 orang responden atau (12%), menjawab setuju (S) sebanyak 47 orang responden atau (47%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 27 orang responden atau (27%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (47%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, menyatakan bahwa pimpinan selalu menjalin hubungan dan komunikasi terhadap semua karyawan

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Nomor Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	7	7	16	16	48	48	29	29	100	100
2	0	0	0	0	16	16	58	58	26	26	100	100
3	0	0	9	9	20	20	49	49	22	22	100	100
4	0	0	7	7	17	17	46	46	30	30	100	100
5	0	0	0	0	13	13	53	53	34	34	100	100
6	0	0	0	0	11	11	52	52	37	37	100	100
7	0	0	9	9	20	20	49	49	22	22	100	100
8	0	0	1	1	16	16	60	60	23	23	100	100

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan ke-1 “setiap tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 7 orang responden atau (7%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 16 orang responden atau (16%), menjawab setuju (S) sebanyak 48 orang responden atau (48%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 29 orang responden atau (29%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (48%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu

- b. Untuk pernyataan ke-2 “saya memberikan laporan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan.” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 16 orang responden atau (16%), menjawab setuju (S) sebanyak 58 orang responden atau (58%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 26 orang responden atau (26%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (58%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang memberikan laporan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan

- c. Untuk pernyataan ke-3 “saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 9 orang responden atau (9%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 20 orang responden atau (20%), menjawab setuju (S) sebanyak 49 orang responden atau (49%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 orang responden atau (22%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (49%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

- d. Untuk pernyataan ke-4 “peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan membuat saya lebih taat lagi untuk mematuhi.” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 7 orang responden atau (7%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 17 orang responden atau

(17%), menjawab setuju (S) sebanyak 46 orang responden atau (46%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 30 orang responden atau (30%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan membuat lebih taat lagi untuk mematuhi.

- e. Untuk pernyataan ke-5 “saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 13 orang responden atau (13%), menjawab setuju (S) sebanyak 53 orang responden atau (53%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34 orang responden atau (34%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (53%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan

- f. Untuk pernyataan ke-6 “saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan” dari 100 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 11 orang responden atau (11%), menjawab setuju (S) sebanyak 52 orang responden atau (52%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 37 orang responden atau (37%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (52%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan

- g. Untuk pernyataan ke-7 “saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 9 orang responden atau (9%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 20 orang responden atau

(20%), menjawab setuju (S) sebanyak 49 orang responden atau (49%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 22 orang responden atau (22%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (49%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang menyatakan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan

- h. Untuk pernyataan ke-8 “saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian dan tanggung jawab kepada pimpinan” dari 100 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden atau (1%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 16 orang responden atau (16%), menjawab setuju (S) sebanyak 60 orang responden atau (60%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 23 orang responden atau (23%).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa (60%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang,

3. Distribusi Penilaian Terhadap Karyawan Oleh Pimpinan Pada Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Penilaian Pimpinan Terhadap Karyawan
Pada Variabel Kinerja (Y)

Nomor Item Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	2	20	20	61	61	14	14	100	100
2	0	0	13	13	12	12	56	56	19	19	100	100
3	0	0	8	8	11	11	48	48	33	33	100	100
4	0	0	8	8	15	15	47	47	30	30	100	100
5	0	0	2	2	10	10	70	70	17	17	100	100
6	0	0	9	9	15	15	57	57	19	19	100	100
7	0	0	8	8	8	8	51	51	33	33	100	100
8	0	0	4	4	9	9	63	63	24	24	100	100
9	0	0	11	11	13	13	51	51	25	25	100	100
10	0	0	8	8	10	10	52	52	30	30	100	100
11	0	0	11	11	14	14	56	56	19	19	100	100
12	0	0	2	2	8	8	59	59	11	11	100	100

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi jawaban pimpinan penilaian terhadap 100 karyawan tentang variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban ke-1 “karyawan ini dalam mengerjakan tugasnya selalu dikerjakan dengan cepat dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 2

orang karyawan atau (2%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 20 orang karyawan atau (20%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 61 orang karyawan atau (61%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 14 orang pegawai atau (14%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (61%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, dalam mengerjakan tugasnya selalu dikerjakan dengan cepat dan sesuai standar yang tetapkan perusahaan

- b. Untuk jawaban ke-1 “karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 13 orang pegawai atau (13%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 12 orang pegawai atau (12%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 56 orang pegawai atau (56%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 19 orang pegawaipun atau (19%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (56%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
- c. Untuk jawaban ke-3 “karyawan ini tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 8 orang pegawai atau (8%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 11 orang pegawai atau (11%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 48 orang pegawai atau (48%),

memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 33 orang pegawai atau (33%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (48%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya

- d. Untuk jawaban ke-4 “karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 8 orang pegawai atau (8%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 15 orang pegawai atau (15%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 47 orang pegawai atau (47%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 30 orang pegawai atau (30%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (47%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain
- e. Untuk jawaban ke-5 “Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan “ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 2 orang pegawai atau (2%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 10 orang pegawai atau (10%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 70 orang pegawai atau (70%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 17 orang pegawai atau (17%), Hal ini dapat disimpulkan

bahwa (70%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

- f. Untuk jawaban ke-6 “Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 9 orang pegawai atau (0%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 15 orang pegawai atau (15%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 57 orang pegawai atau (57%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 11 orang pegawai atau (11%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (57%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab
- g. Untuk jawaban ke-7 “karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. “ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 8 orang pegawai atau (8%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 8 orang pegawai atau (8%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 51 orang pegawai atau (51%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 33 orang pegawai atau (33%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (51%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

- h. Untuk jawaban ke-8 “karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 4 orang pegawai atau (4%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 9 orang pegawai atau (9%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 63 orang pegawai atau (63%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 24 orang pegawai atau (24%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (63%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja
- i. Untuk jawaban ke-9 “karyawan ini mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolang menolang dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 11 orang pegawai atau (11%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 13 orang pegawai atau (13%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 51 orang pegawai atau (51%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 25 orang pegawai atau (25%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (51%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolang menolang dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- j. Untuk jawaban ke-10 “karyawan ini dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan sekerja sehari-hari“ pimpinan memberikan penilaian

jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 8 orang pegawai atau (8%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 10 orang pegawai atau (10%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 52 orang pegawai atau (52%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 30 orang pegawai atau (30%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (52%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, ini dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan sekerja sehari-hari

- k. Untuk jawaban ke-11 “ dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu “ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 11 orang pegawai atau (11%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 14 orang pegawai atau (14%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 56 orang pegawai atau (56%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 19 orang pegawai atau (19%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (56%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- l. Untuk jawaban ke-12 “karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 100 orang pegawai. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 2 orang pegawai atau (2%),

memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 8 orang pegawai atau (8%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 59 orang pegawai atau (59%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 11 orang pegawai atau (11%), Hal ini dapat disimpulkan bahwa (59%) pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan

4.1.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2015:109), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS Ver 24,0, jika otal (*Corrected Item Total Corelation*) = 0,3 jadi apabila r positif $> 0,3$ maka item valid, sedangkan r negative $< 0,3$ maka item tidak valid.

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas Variabel
 Budaya Organisasi (X₁)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	Saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan dengan baik	0.523	0,202	Valid
2	Saya selalu berinisiatif untuk segera menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya	0.815	0,202	Valid
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan toleransi kepada saya untuk berani mengambil resiko dalam memajukan perusahaan	0.805	0,202	Valid
4	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0.812	0,202	Valid
5	Pengawasan dari pimpinan membuat saya bersemangat dalam bekerja	0.523	0,202	Valid
6	Dalam bekerja saya selalu untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan	0.815	0,202	Valid
7	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam menjalankan tugas.	0.816	0,202	Valid
8	Pimpinan memperhatikan dan mmemberikan bantuan kepada saya apabila mengalami kesulitan.	0.521	0,202	Valid
9	Pimpinan saya selalu memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja.	0.523	0,202	Valid
10	Pimpinan saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi terhadap semua karyawan	0.815	0,202	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat perhitungan uji validitas instrumen angket dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Data yang dianalisis diperoleh dari hasil uji instrumen angket budaya organisasi yang terdiri dari 10 butir item pernyataan. Setelah data

didapat maka dilakukan pengujian validitas yang dihitung dengan menggunakan *microsoft excel* yang kemudian ditransfer program SPSS. Kevalidan instrumen diukur berdasarkan kriteria validitas menurut Arikunto (2016: 72) yang menyatakan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $n = 100$, instrumen angket budaya organisasi dengan jumlah 10 item pernyataan yang telah diujicobakan, kemudian dihitung dengan menggunakan *microsoft excel*. Hasil dari perhitungan dengan menggunakan *microsoft excel* diperoleh data 10 item instrumen angket budaya organisasi memiliki nilai r_{hitung} yang berada pada kisaran 0,521– 0,815. Berdasarkan data tersebut, maka 10 item instrumen angket budaya organisasi dinyatakan valid untuk dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu	0.704	0,202	Valid
2	Saya memberikan laporan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pemimpin	0.633	0,202	Valid
3	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	0.716	0,202	Valid
4	Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan membuat saya lebih taat lagi untuk mematuhi.	0.706	0,202	Valid
5	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan	0.626	0,202	Valid
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan	0.587	0,202	Valid
7	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan	0.716	0,202	Valid
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian dan tanggung jawab kepada pimpinan	0.647	0,202	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 pada uji validasi penelitian yang berjumlah 8 item butir pernyataan dengan 100 orang sebagai responden pada variabel disiplin kerja dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)

Untuk mempermudah menganalisis data hasil uji coba instrumen pada penelitian ini, peneliti menggunakan program *microsof excel*, menurut Arikunto (2016: 72) yang menyatakan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. dengan taraf signifikan = 0.05 dan n= 100 maka diperoleh nilai

r_{tabel} sebesar 0,202. Instrumen penelitian yang digunakan hanya pada item pernyataan yang valid saja, sedangkan item pernyataan yang tidak valid tidak dapat digunakan. Setelah dilakukan uji coba dan dianalisis dengan statistik, maka diketahui tidak ada butir item pernyataan yang dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r_{hitung} hitung lebih kecil dari r_{tabel} . Hasil dari perhitungan dengan menggunakan *microsoft excel* diperoleh data 8 item instrumen angket disiplin kerja memiliki nilai r_{hitung} yang berada pada kisaran 0,587– 0,716. Berdasarkan data tersebut, maka 8 item instrumen angket disiplin kerja dinyatakan valid untuk dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	R hitung	R tabel	Ket.
1	Karyawan ini dalam mengerjakan tugasnya selalu dikerjakan dengan cepat dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0.420	0,202	Valid
2	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0.820	0,202	Valid
3	Karyawan ini tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya.	0.783	0,202	Valid
4	Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain	0.700	0,202	Valid
5	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0.431	0,202	Valid
6	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab	0.858	0,202	Valid
7	Karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.	0.792	0,202	Valid
8	Karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja.	0.630	0,202	Valid
9	Karyawan ini mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolong menolong dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	0.869	0,202	Valid
10	Karyawan ini dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan sekerja sehari-hari	0.790	0,202	Valid
11	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.854	0,202	Valid
12	Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	0.461	0,202	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat perhitungan uji validitas instrumen angket dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Data yang dianalisis diperoleh dari hasil uji instrumen angket kinerja yang terdiri dari 12 butir item pernyataan. Setelah data didapat maka dilakukan pengujian validitas yang dihitung dengan menggunakan *microsoft excel* yang kemudian ditransfer program SPSS. Kevalidan instrumen diukur berdasarkan kriteria validitas menurut Arikunto (2016: 72) yang menyatakan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Diketahui bahwa r_{tabel} menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $n = 100$, instrumen angket budaya organisasi dengan jumlah 12 item pernyataan yang telah diujicobakan, kemudian dihitung dengan menggunakan *microsoft excel*. Hasil dari perhitungan dengan menggunakan *microsoft excel* diperoleh data 12 item instrumen angket budaya organisasi memiliki nilai r_{hitung} yang berada pada kisaran 0,429–0,869. Berdasarkan data tersebut, maka 10 item instrumen angket budaya organisasi dinyatakan valid untuk dapat digunakan sebagai variabel penelitian dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015:109) Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, dan atau

kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika Cronbach's Alpha $> 0,60$

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Budaya Organisasi	0,921	Reliabel
Disiplin Kerja	0,889	Reliabel
Kinerja	0,933	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4,10 pada dapat dilihat perhitungan uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan 30 butir item pernyataan. Setelah data didapat maka dilakukan pengujian validitas yang dihitung dengan menggunakan *microsoft excel* yang kemudian ditransfer program SPSS . Adapun hasil pengujian realibitas terhadap variabel penelitian sebagai berikut .

- Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Uji reliabilitas variabel budaya organisasi dilakukan terhadap item instrumen yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas dihitung menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Dalam uji reliabilitas digunakan patokan apabila nilai $r \geq 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel (dapat dipercaya) dan apabila nilai $r < 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak dapat dipercaya). Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan *microsoft excel* yang kemudian dimasukan ke dalam program SPSS V 24 hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel budaya organisasi dengan bantuan SPSS 24, 0 adalah sebesar 0,921 Artinya

dari 10 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel budaya organisasi (X_1) sudah reliabel. Sehingga seluruh 10 indikator pada variabel budaya organisasi dapat digunakan sebagai penelian.

- Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan *microsoft excel* yang kemudian dimasukan ke dalam program SPSS V 24 hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel disiplin kerja dengan bantuan SPSS 24, 0 adalah sebesar 0,889 Artinya dari 8 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel disiplin kerja (X_2) sudah reliabel. Sehingga seluruh 8 indikator pada variabel disiplin kerja dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian.

- Realibilitas Variabel Kinerja (Y)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpa untuk variabel kinerja dengan bantuan SPSS 24,0 adalah sebesar 0,933 Artinya dari 12 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja (Y) sudah reliabel.

Kesimpulan dari hasil uji reliabilitas pada variabel budaya dengan dengan 10 item pernyataan, variabel disiplin kerja dengan 8 item pernyataan dan pada variabel kinerja dengan 12 angket pernyataan dapat digunakan sebagai variabel yang reliabilitas (dapat dipercaya). Artinya sebanyak 33 item pernyataan dapat digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji Regresi Berganda

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini, yaitu variabel budaya organisasi dan disiplin kerja untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.014	4.622		3.465	.001
	X1	.467	.117	.408	3.995	.000
	X2	.387	.164	.242	2.364	.020

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresinya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,914 + 0,467 b_1 + 0,387 b_2$$

Keterangan :

- Konstanta (a) = 16,914. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel kinerja sebesar 16,914

- b. Koefisien regresi (b_1) = 0,467. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel budaya organisasi maka nilai variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,467
- c. Koefisien regresi (b_2) = 0,387. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel disiplin kerja maka nilai variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,387

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Fungsi dari analisis skor korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sanusi, 2016:86). Adapun interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.342	.328	6.06082

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,58,4 yang artinya nilai variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup terhadap variabel kinerja

Untuk koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,342 yang artinya menunjukkan kinerja karyawan (Y) dalam menerangkan budaya organisasi

(X₁) disiplin kerja (X₂) sebesar 34,2% dan sisanya 65,8% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja.

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n - k) = 100 -

3 = 97

Tabel 4.13
Hasil Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.014	4.622		3.465	.001
	X1	.467	.117	.408	3.995	.000
	X2	.387	.164	.242	2.364	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian secara parsial (Uji-t) pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf nyata 5% (0,05) pada df = 97 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985 Maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Pengujian Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai t-hitung ($3,995 > t\text{-tabel } (1,985)$).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = koefisien regresi (budaya organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (budaya organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung ($3,995 > t\text{-tabel } (1,985)$). maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji t diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sudah memadai untuk meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

- Pengujian Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai t-hitung ($2,364 > t\text{-tabel } (1,996)$).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung (2,364) > t-tabel (1,996), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

b. Uji F

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F). Untuk menentukan nilai F-tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut:

df (Pembilang) = $k - 1$ df (Penyebut) = $n - k$ Keterangan :

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 100 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3. Sehingga diperoleh:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 100 - 3 = 97$$

Nilai F-hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1848.238	2	924.119	25.157	.000 ^b
	Residual	3563.152	97	36.734		
	Total	5411.390	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai F-hitung adalah sebesar 25,157 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan pembilang (df_1) = 2 dan derajat penyebut (df_2) = 97 adalah sebesar 3,090. Maka terlihat bahwa nilai F-hitung (25,157) > F-tabel (3,090). Menunjukkan bahwa variabel bebas secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung (25,157) > F-tabel (3,090). maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung 3,995 dan t tabel bernilai 1,985, sehingga ($3,995 > 1,985$), sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pada variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 2,364 dan t tabel bernilai 1,985, sehingga ($2,364 > 1,985$), sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai PDAM Tirta Musi Palembang, pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung 25,157 dan F tabel bernilai 3,090 sehingga F hitung ($25,157 > 3,090$),

sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

5.2. Saran-Saran

1. Agar karyawan tetap menunjukkan budaya organisasi yaitu loyalitas, tingkat partisipasi yang tinggi dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk membenahi disiplin kerja, hendaknya pihak manajemen/ perusahaan menerapkan kedisiplin yang ketat kepada pegawai agar mereka mentaati dan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Guna meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan /manajemen memberikan kebebasan atau independensi kepada setiap karyawan dalam mengemukakan pendapat, inisiatif individu serta ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

SDAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2015
- Amirullah, *Pengantar Manajemen*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2015
- Bungin, Burhan H.M, 2007; *Penelitian Kualitatif : Kencana Prenama Media Group*, Jakarta : 2015
- Darmono, *Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*, Grasindo, Jakarta, 2015
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Kencana, Jakarta, 2017
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2013
- Gary Dessler, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Cetakan Tujuh, Erlangga, Jakarta, 2015
- H.Teman Koesmono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi DanKepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. Surabaya. *Jurnal Penelitian*. Hlm. 6-7.H, 2015
- Hetty Ismainar, *Manajemen Unit Kerja*, Deepbulish, Yogyakarta, 2015
- Kreitner, Kinicki, *Organizational Behavior (Perilaku Organisasian)*, Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Munandar, *Psikologi Kepribadian*, Raja Grafindo, Jakarta, 2014
- Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2015
- Robert. L. Mathis, & Jackson, John.H, *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, , Salemba Empat, Jakarta. 2015
- P. Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta, 2015
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 15, Erlangga, Jakarta, 2014
- Rusdy Rifai, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta, 2014
- S. P. Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Singodimedjo, *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS, Surabaya, 2012

- Sondang P. Siagian , Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta, 2015
- Soedjono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R& D*, Cetakan ke 20 Alfabeta, Bandung, 2015
- Syafrizal Helmi Situmorang, *Filosafat Ilmu dan Metode Riset*, Usu Press, Medan, 2015
- Thoha Hutapea, *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2015
- Tika Pabundu , *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, 2015
- Veithzal Rivai *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2015

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
INSIATIF PERSEORANGAN						
1	Saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan mampu menyelesaikan dengan baik					
2	Saya selalu berinisiatif untuk segera menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
TOLERANSI TERHADAP RESIKO						
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan toleransi kepada saya untuk berani mengambil resiko dalam memajukan perusahaan					
4	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
PENGAWASAN						
5	Pengawasan dari pimpinan membuat saya bersemangat dalam bekerja					
6	Dalam bekerja saya selalu untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan langsung dari pimpinan					
DUKUNGAN MANAJEMEN						
7	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan penuh kepada saya dalam menjalankan tugas.					
8	Pimpinan memperhatikan dan mmberikan bantuan kepada saya apabila mengalami kesulitan.					
=POLA KOMUNIKASI						
9	Pimpinan saya selalu memberikan komunikasi yang jelas terhadap karyawan dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja.					
10	Pimpinan saya selalu menjalin hubungan dan komunikasi terhadap semua karyawan					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X₂)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
TAAT TERHADAP ATURAN WAKTU						
1	Setiap tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan tepat waktu					
2	Saya memberikan laporan hasil pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh pimpinan.					
TAAT TERHADAP PERATURAN PERUSAHAAN						
3	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan membuat saya lebih taat lagi untuk mematuhi.					
TAAT TERHADAP ATURAN PERILAKU DALAM PEKERJAAN						
5	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan					
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan					
TAAT TERHADAP PERATURAN LAINNYA						
7	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan					
8	saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian dan tanggung jawab kepada pimpinan					

VARIABEL KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
KUALITAS						
1	Karyawan ini dalam mengerjakan tugasnya selalu dikerjakan dengan cepat dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
KUANTITAS						
3	Karyawan ini tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya.					
4	Karyawan ini selalu mampu mengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain					
TANGGUNG JAWAB						
5	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
6	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab					
INSIATIF						
7	Karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.					
8	Karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja.					
KERJASAMA						
9	Karyawan ini mampu menjalin kerjasama dan mempunyai sikap tolong menolong dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					
10	Karyawan ini dapat menjaga sikap sopan santun terhadap rekan sekerja sehari-hari					

KETAATAN						
11	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan ini selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
12	Karyawan ini dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					

DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN

1, DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.0	9.0	9.0
	4.00	54	54.0	54.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	14.0	14.0	14.0
	3.00	12	12.0	12.0	26.0
	4.00	47	47.0	47.0	73.0
	5.00	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	11.0	11.0	11.0
	3.00	7	7.0	7.0	18.0
	4.00	41	41.0	41.0	59.0
	5.00	41	41.0	41.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	11.0	11.0	11.0
	3.00	7	7.0	7.0	18.0
	4.00	39	39.0	39.0	57.0
	5.00	43	43.0	43.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.0	9.0	9.0
	4.00	54	54.0	54.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	14.0	14.0	14.0
	3.00	12	12.0	12.0	26.0
	4.00	47	47.0	47.0	73.0
	5.00	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	12.0	12.0	12.0
	3.00	7	7.0	7.0	19.0
	4.00	39	39.0	39.0	58.0
	5.00	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.0	9.0	9.0
	4.00	56	56.0	56.0	65.0
	5.00	35	35.0	35.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	9.0	9.0	9.0
	4.00	54	54.0	54.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	14.0	14.0	14.0
	3.00	12	12.0	12.0	26.0
	4.00	47	47.0	47.0	73.0
	5.00	27	27.0	27.0	100.0
		Total	100	100.0	100.0

2, DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.0	7.0	7.0
	3.00	16	16.0	16.0	23.0
	4.00	48	48.0	48.0	71.0
	5.00	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	16.0	16.0	16.0
	4.00	58	58.0	58.0	74.0
	5.00	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.0	9.0	9.0
	3.00	20	20.0	20.0	29.0
	4.00	49	49.0	49.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.0	7.0	7.0
	3.00	17	17.0	17.0	24.0
	4.00	46	46.0	46.0	70.0
	5.00	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	13.0	13.0	13.0
	4.00	53	53.0	53.0	66.0
	5.00	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	11.0	11.0	11.0
	4.00	52	52.0	52.0	63.0
	5.00	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.0	9.0	9.0
	3.00	20	20.0	20.0	29.0
	4.00	49	49.0	49.0	78.0
	5.00	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.0	1.0	1.0
	3.00	16	16.0	16.0	17.0
	4.00	60	60.0	60.0	77.0
	5.00	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

3, DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL KINERJA

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.0	5.0	5.0
	3.00	20	20.0	20.0	25.0
	4.00	61	61.0	61.0	86.0
	5.00	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	13.0	13.0	13.0
	3.00	12	12.0	12.0	25.0
	4.00	56	56.0	56.0	81.0
	5.00	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.0	8.0	8.0
	3.00	11	11.0	11.0	19.0
	4.00	48	48.0	48.0	67.0
	5.00	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.0	8.0	8.0
	3.00	15	15.0	15.0	23.0
	4.00	47	47.0	47.0	70.0
	5.00	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.0	3.0	3.0
	3.00	10	10.0	10.0	13.0
	4.00	70	70.0	70.0	83.0
	5.00	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.0	9.0	9.0
	3.00	15	15.0	15.0	24.0
	4.00	57	57.0	57.0	81.0
	5.00	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.0	8.0	8.0
	3.00	8	8.0	8.0	16.0
	4.00	51	51.0	51.0	67.0
	5.00	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.0	4.0	4.0
	3.00	9	9.0	9.0	13.0
	4.00	63	63.0	63.0	76.0
	5.00	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	11.0	11.0	11.0
	3.00	13	13.0	13.0	24.0
	4.00	51	51.0	51.0	75.0
	5.00	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	8.0	8.0	8.0
	3.00	10	10.0	10.0	18.0
	4.00	52	52.0	52.0	70.0
	5.00	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	11.0	11.0	11.0
	3.00	14	14.0	14.0	25.0
	4.00	56	56.0	56.0	81.0
	5.00	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	8.0	8.0	10.0
	4.00	59	59.0	59.0	69.0
	5.00	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

4. HASIL UJI STATISTIK

1. HASIL VALIDASI DAN REALIBILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.8000	37.475	.523	.921
X1.2	37.2100	31.945	.815	.906
X1.3	36.9600	32.180	.805	.906
X1.4	36.9400	32.037	.812	.906
X1.5	36.8000	37.475	.523	.921
X1.6	37.2100	31.945	.815	.906
X1.7	36.9700	31.807	.816	.906
X1.8	36.8200	37.543	.521	.921
X1.9	36.8000	37.475	.523	.921
X1.10	37.2100	31.945	.815	.906

2. HASIL VALIDASI DAN REALIBILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	28.2900	15.703	.704	.871
X2.2	28.1800	17.422	.633	.879
X2.3	28.4400	15.542	.716	.870
X2.4	28.2900	15.622	.706	.871
X2.5	28.0700	17.379	.626	.879
X2.6	28.0200	17.636	.587	.883
X2.7	28.4400	15.542	.716	.870
X2.8	28.2300	17.270	.647	.878

3. HASIL VALIDASI DAN REALIBILITAS VARIABEL KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	43.8500	49.866	.420	.937
Y1.2	43.8800	44.107	.820	.923
Y1.3	43.6300	44.741	.783	.925
Y1.4	43.7000	45.545	.700	.928
Y1.5	43.6800	50.422	.431	.936
Y1.6	43.8300	44.486	.858	.922
Y1.7	43.6000	44.869	.792	.924
Y1.8	43.6200	48.056	.630	.931
Y1.9	43.7900	43.481	.869	.921
Y1.10	43.6500	44.917	.790	.924
Y1.11	43.8600	44.101	.854	.922
Y1.12	43.5000	49.909	.461	.936

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.014	4.622		3.465	.001
	X1	.467	.117	.408	3.995	.000
	X2	.387	.164	.242	2.364	.020

a. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1848.238	2	924.119	25.157	.000 ^b
	Residual	3563.152	97	36.734		
	Total	5411.390	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.342	.328	6.06082

a. Predictors: (Constant), X2, X1