



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PDAM
TIRTANADI CABANG DISKI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD IRWAN SAHPUTRA PASARIBU

NPM : 1625310496

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji, dan mengetahui pengaruh dari variabel budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 78 karyawan PDAM tirtanadi cabang disk. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, maka di dapatkan hasil sebagai berikut : Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 50,194 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,73 ($50,194 > 2,73$ sig 0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 5,128 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,665 ($5,128 > 1,665$ sig 0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,410 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,665 ($4,410 > 1,665$ sig 0,000 < 0,05). Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Tidak teruji dan tidak dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 1,103 dengan tingkat signifikan 0,274 lebih kecil dari t_{tabel} 1,665 ($1,103 < 1,665$ sig 0,274 > 0,000).

Kata Kunci : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze, test, and determine the effect of organizational culture, motivation, and supervision variables on employee performance at the Tirtanadi PDAM Office, Diski Branch. This study uses a quantitative method with a sample of 78 PDAM employees in the branch office. The research instrument used was a questionnaire, observation, and documentation. The results of this study use Multiple Linear Regression, the following results are obtained: Tested and acceptable based on a Fcount value of 50.194 with a significant level of 0,000, greater than the Ftable value of 2.73 ($50.194 > 2.73$ sig 0,000 $< 0, 05$). There is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance at the Tirtanadi PDAM Office, the Diski Branch is tested and can be accepted based on the tcount of 5.128 with a significant level of 0,000 more than the label, ie 1,665 ($5.128 > 1,665$ sig 0,000 < 0.05). positive and significant correlation between motivation for employee performance at the Tirtanadi PDAM Office, Diski Branch. Tested and acceptable based on the tcount of 4,410 with a significant level of 0,000 greater than ttable that is 1,665 ($4,410 > 1,665$ sig 0,000 $< 0,05$). There is no significant effect between supervision on employee performance at the Tirtanadi PDAM Office in the Diski Branch. Not tested and can not be accepted based on the tcount of 1.103 with a significant level of 0.274 smaller than t table 1.665 ($1.103 < 1.665$ sig $0.274 > 0.000$).

Keywords: *The Influence of Organizational Culture, Motivation, and Supervision on Employee Performance*

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Karyawan.	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan	9
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	10
c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	11
2. Budaya Organisasi.....	13
a. Definisi Budaya Organisasi.....	13
b. Tujuan dan Fungsi Budaya Organisasi.....	13
c. Jenis dan Tipe Budaya Organisasi	14
d. Indikator-Indikator Budaya Organisasi	15
3. Motivasi.....	16
a. Definisi Motivasi.....	16
b. Prinsip-Prinsip Motivasi.....	17
c. Indikator-Indikator Motivasi	21
4. Pengawasan	22
a. Definisi Pengawasan	22
b. Macam-Macam Pengawasan.....	23
c. Pentingnya Pengawasan	24
d. Persyaratan Sistem Pengawasan.....	24
e. Sistem Pengawasan Manajemen	25
f. Indikator-Indikator Pengawasan	27
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis.....	32

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Objek Penelitian	51
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	55
3. Deskripsi Karakteristik Responden	59
4. Deskripsi Variabel Penelitian	62
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	86
6. Uji Asumsi Klasik	92
7. Uji Regresi Linier Berganda	96
8. Uji Hipotesis	98
B. Pembahasan Hasil Penelitian	102
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	106
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Statistik Pemberian Motivasi, Pelatihan dan Pengawasan.....	3
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 1 dan 2.....	63
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 3 dan 4.....	64
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 5 dan 6	65
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 7 dan 8	66
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 9 dan 10.....	68
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 1 dan 2	69
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 3 dan 4	70
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 5 dan 6	71
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 7 dan 8	72
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 9 dan 10	74
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 1 dan 2	75
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 3 dan 4	76
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 5 dan 6	77
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 7 dan 8	79
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 1 dan 2	80
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan	

3 dan 4	81
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 5 dan 6	82
Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 7 dan 8	84
Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 9 dan 10	85
Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel X_1 (Budaya Organisasi)	86
Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel X_2 (Motivasi)	87
Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel X_3 (Pengawasan).....	88
Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	86
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel X_1 (Budaya Organisasi).....	90
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel X_2 (Motivasi)	90
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel X_3 (Pengawasan).....	91
Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)	91
Tabel 4.31 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	94
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas	95
Tabel 4.33 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	97
Tabel 4.34 Hasil Uji Parsial (Uji t)	99
Tabel 4.35 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	100
Tabel 4.36 Hasil Uji Determinan (R^2).....	101

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Logo PDAM Tirtanadi	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Diski.....	56
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas Kinerja Karyawan.....	92
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan.....	93
Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	96

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski”**. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan Skripsi pada program Strata satu (S-1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari dalam menyusun Skripsi tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis berada di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Ir. Relli Sinulingga, MSP, Bapak Anthony Marpaung, S.T, Bapak Muammar Khadafi Daulay, Bapak Iskandar Siregar, Ibu Ade Oktavia Ritonga, dan seluruh Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang diskri yang telah berkenan menerima dan membantu penulis dalam mengisi kuesioner serta memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
8. Yang tercinta kedua orangtua penulis yakni Ayahanda (Alm) Hasan Pasaribu, dan Ibunda Sahara yang telah banyak memberikan kasih sayang, semangat, dukungan, motivasi dan doa restu kepada penulis, terima kasih atas segala jerih payah dan pengorbanan tanpa mengenal lelah selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
9. Kepada sahabat-sahabat tercinta Shafitri Yana, Nikita Rexy, Vini Alvionita, Adinda Putri Tamara, Aidil Azhari, Aripin, Muhammad Aldy Darmawan, Ridho Kurniawan, Yohanda Hidayat, dan Harun Irwansyah, terima kasih untuk setiap perhatian dan kasih sayangnya, terima kasih untuk motivasi dan dukungannya, dan terima kasih untuk setiap kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada seluruh teman-teman penulis jurusan manajemen pagi, siang dan sore stambuk 2015 yang tidak bisa disebutkan disini, terima kasih untuk dukungan dan semua kenangannya.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan

pengalaman.Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan,.....2020
Penulis,

Muhammad Irwan Sahputra Pasaribu
NPM 1625310496

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Berapapun majunya teknologi perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Didalam dunia usaha perusahaan yang ingin berkembang dan selalu bertahan di tuntutan untuk dapat mengelola kinerja karyawannya semaksimal mungkin. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para karyawan hendaknya perusahaan harus memberikan motivasi serta meningkatkan kualitas budaya organisasi dan pengawasan. Perusahaan merupakan wadah bagi sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Sekelompok manusia yang dimaksud adalah pekerja atau karyawan yang terstruktur di dalam perusahaan tersebut. Dan dengan seiring dengan perkembangan dunia usaha yang ada di Indonesia sekarang ini yang semakin bertambah dengan begitu pesatnya sehingga perusahaan di tuntutan untuk dapat mempertahankan kinerja karyawan dengan sangat baik sehingga mampu bersaing. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing

dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun pada tingkat internasional dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang di miliknya menyikapi dengan budaya organisasi memberikan motivasi serta melakukan pengawasan kepada karyawan.

Oleh karena itu di butuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang handal. Aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang di inginkan.(Fahmi, 2015 : 100) “Motivasi adalah suatu set atau sekumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu”.

Selain budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan di sebuah perusahaan juga perlu mendapat perhatian lebih , karena pengawasan sangat di perlukan oleh perusahaan tersebut untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Pengawasan yang tidak di kendalikan pada akhirnya nanti akan merugikan perusahaan itu sendiri. Menurut handoko dalam buku Fahmi (2015: 152) “Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang di rencanakan oleh suatu perusahaan.Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sudah sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat

kemampuan tertentu. kesediaan dan keterampilan seseorang tentu tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2014: 29), menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan”

Tabel 1.1
statistik pemberian budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan
di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Tahun	Budaya Organisasi	Motivasi	Pengawasan
2016	70 %	75 %	80 %
2017	72,5 %	73 %	80%
2018	70 %	74 %	78%

Sumber : Data PDAM Tirtanadi Cabang Diski.(2018)

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa terjadi perubahan nilai yang tidak merata dari tahun ketahun atas budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan, ini merupakan citra buruk karena seharusnya nilai atas budaya organisasi, motivasi, dan juga pengawasan harusnya lebih meningkat. Seperti kita lihat budaya organisasi pada tahun 2016 sebesar 70% dengan budaya organsasi kepada karyawan berupa sikap, keyakinan, dan kesepakatan sehingga mengalami kenaikan sebesar 2,5 % menjadi 72,5 % pada tahun 2017 lalu mengalami sebuah penurunan pada tahun 2018 menjadi 70 % yang disebabkan oleh menurunnya budaya organisasi yang diberlakukanpimpinan kepada karyawan berupa sikap, keyakinan, dan kesepakatan.

Selanjutnya dapat kita lihat pada tabel bahwa pemberian motivasi pada tahun 2016 sebesar 75% dengan tidak diberikannya lagi insentif, dan hadiah kecil atas keberhasilan karyawan dalam mencapai suatu pekerjaan menjadi 73% pada tahun 2017, lalu pada tahun 2018 mengalami kenaikan 1% dari tahun 2017 menjadi 74 % dengan pemberian motivasi kepada karyawan berupa insentif, promosi jabatan dan pujian atas keberhasilan suatu pekerjaan oleh pimpinan berupa hadiah. Walaupun mengalami kenaikan 1% dari tahun sebelumnya, tetapi hal ini di nilai belum cukup baik karena masih berada di bandingkan pada tahun 2016.

Tidak jauh berbeda dengan budaya organisasi, motivasi, dan juga pengawasan juga mengalami penurunan nilai dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 dan 2017 pengawasan mampu mencapai 80% lalu mengalami penurunan 2% pada tahun 2018 menjadi 78%. Seharusnya penilaian yang baik adalah nilai yang mengalami kenaikan dari tahun ke tahun bukannya malah berfluktuasi apalagi sampai mengalami penurunan.. Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian agar nantinya dapat di ketahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja. Sehingga penulis menyusun penelitian ini dengan judul,

“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Budaya organisasi yang diberlakukan oleh pimpinan belum efektif terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi yang dilakukan pimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum efektif terhadap kinerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, mendekati kesempurnaan dan mendalam, maka penelitian ini hanya mengkaji mengenai budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan sebagai variabel bebas. Serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski?
3. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski?

4. Apakah budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- c. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- d. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoristis

Secara teoristis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi terutama mengenaibudaya organisasi, motivasi, dan pengawasan. Hasil dari penelitian ini di harapkan nantinya dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bermanfaat untuk memberikan masukan dari hasil penelitian budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis, sebagai bentuk dari mengaplikasikan ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia yang telah peneliti peroleh selama perkuliahan. Dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaatnya kepada peneliti yang akan datang.

3) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat diambil manfaatnya sesuai dengan kebutuhan Universitas. Karena pada dasarnya apa yang dituangkan dalam penelitian ini adalah sebagian daripada ilmu yang diperoleh dari Universitas. Terutama sekali dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Pilatus DeikmeAnalisa (2013) yang berjudul “Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda

Kabupaten Mimika Provinsi Papua”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model Penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh yang hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel bebas.
2. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (motivasi kerja dan budaya organisasi) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan).
3. Jumlah populasi/sampel : penelitian terdahulu menggunakan 42 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 78 sampel.
4. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Kantor Dinas Keuangan Kabupaten Mimika . Sedangkan penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012:5), Konsep kinerja atau presentasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya adalah bahasa Inggris adalah performace Istilah performace sering diIndonesiakan sebagai performa atau di kenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau blue collar worker. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikannya memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang di pelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau white collar worker.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. “Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lainnya yang

diinginkan oleh organisasi” Brahmasari (2008). Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkat individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah di selesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Menurut Wibowo (2013: 7) “Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif” Manajemen kinerja mefokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Menurut, Priansa (2014:269) Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012: 7-8), Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari :

1) Faktor internal karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang di peroleh ketika karyawan itu berkembang faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik, dan

kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan semakin rendah faktor-faktor tersebut maka semakin rendah pula kinerjanya.

2) Faktor lingkungan internal organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia pada tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan

daya beli karyawan. Jika implasi tidak di ikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat implasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan :

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3) Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemajuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri.

4) Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, flkesibel, berpikir dan kesediaan menerima tanggung jaawab.

5) Adaptabilitas

Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6) Kerjasama

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah tugas mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Nawawi, 2013), Budaya organisasi adalah suatu pola dan model yang terdiri atas kepercayaan, dan nilai-nilai yang memberikan arti bagi anggota suatu organisasi dan aturan bagi anggota untuk berperilaku di organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak”.

Sedangkan menurut Edison dkk (2018: 116), ”Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Moeljono Djokosantoso (2012:57) menyatakan bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan.

b. Tujuan dan Fungsi Budaya Organisasi

Pada hakikatnya sebuah budaya organisasi harus bisa diandalkan bagi suatu organisasi. Karena tidak hanya berfungsi bagi organisasi tetapi juga bagi konsistensi para pegawainya. Menurut Robbin pada buku Sudaryono (2017:90) budaya organisasi mempunyai beberapa peranan dalam organisasi yaitu :

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

c. Jenis dan Tipe Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam praktik mempunyai beberapa jenis dan tipe. Jenis budaya organisasi berdasarkan informasi menurut Robert E. dalam buku Nawawi (2013:9) sebagai berikut :

1) Budaya Rasional

Proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) di asumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).

2) Budaya Ideologi

Proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) di asumsikan sebagai sasaran tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).

3) Budaya Consensus

Proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan consensus).
Diasumsikan sebagai saran tujuan kohensi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4) Budaya Hierarkis

Proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi).

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Moeljono Djokosantoso (2013:97) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1) Ketanggapan

Diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berpikir.

2) Dorongan

Dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pemimpin agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Kepemimpinan

Hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan

4) Keramahan

Pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.

5) Kemampuan

Kemampuan sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dalam organisasi karna kemampuan yang baik seseorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik.

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010:26), Indikator Budaya Organisasi yaitu :

1) Member Identity

Identity anggota dalam organisasi serta secara keseluruhan dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing

2) Group Emphasis

Seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.

3) People Focus

Seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.

4) Unit Integration

Seberapa jauh unit-unit didalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.

5) Control

Seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk beroperasi secara bersama-sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam

penelitian ini adalah ketanggapan, dorongan, kepemimpinan, keramahan, dan kemampuan.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yaitu ‘movere’ yang artinya “menggerakkan” (to move). Gray dalam Winardi (2011: 2), mendefinisikan “Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan tugas“. Salah satu pandangan menyatakan bahwa kebutuhan yang tidak dapat diobeservasi (kebutuhan internal) memotivasi perilaku.

Menurut Stefen Ivanko (2012: 70), mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah sebab dari tindakan dan upaya mengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi ekstrinsik contohnya dengan memberikan imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik di sebabkan oleh insentif positif, dan insentif negative.

Menurut Irham Fahmi (2016 :100), “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang di inginkan. Menurut Mangkunegara (2013 :93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerak pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

b. Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Wibowo (2013 :385), Motivasi pada prinsipnya merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga prinsip, yaitu :

1) Energize (member daya)

Segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat.

Prinsip energize dibagi menjadi :

a) Exemplify.

Motivasi dimulai dengan member contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi yang di pimpinnya. Segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin menyatakan lebih banyak tentang siapa seorang pemimpin itu dari pada apa yang dikatakan oleh pemimpin itu sendiri ucapan dan perbuatan yang dilakukan oleh pemimpin akan di tiru oleh bawahannya.

b) Communicate (komunikasi).

Komunikasi merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan, termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak, dan belajar. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mengomunikasikan visi, misi, dan tidak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian. Komunikasi

mencakup lebih dari sekedar suara pemimpin, tetapi juga mencerminkan suara setiap orang dalam organisasi. Motivasi hanya dapat terjadi apabila terdapat komunikasi dua arah.

2) Challenge (tantangan).

Seorang karyawan pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena di hubungkan dengan pemenuhan harapan. Bagian terberat dari merumuskan tantangan adalah karena perlu memfokuskan pada apa yang dapat dicapai dalam cara yang penuh daya dan menarik, dengan cara menggunakan imajinasi dan kreatifitas orang lain.

3) Encourage (mendorong)

Encourage maksudnya adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching, dan pengakuan. Prinsip Encourage dibagi lagi menjadi :

a) Empower (memberdayakan)

Pemimpin segera belajar bahwa kekuatan dirinya sebenarnya berasal dari orang lain. Hal tersebut dilakukan dengan melepaskan bakat dan keterampilan individual orang lain sehingga orang lain dapat mencapai hasil yang diharapkan. Pelepasan dari energi kolektif hanya dapat terjadi apa bila pemimpin membantu orang bertanggung jawab dan mendapat kewenangan untuk bertindak. Pemberdayaan adalah proses ketika seseorang diberikan tanggung jawab dan wewenang melakukan pekerjaannya.

b) Coach (membimbing)

Coach menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan. Dasar dari dukungan tersebut adalah hubungan antara manajer, dan para bawahannya.

c) Recognize (mengakui)

Pengakuan merupakan satu-satunya alasan paling kuat bahwa karyawan bekerja di samping untuk mendapatkan penghasilan. Pemimpin yang mengenal bawahannya menunjukkan perhatian seorang pemimpin terhadap pekerjaan bawahannya, dan membangun dasar budaya pengakuan.

4) Exhort (mendesak)

Exhort adalah cara seorang pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur. Prinsip Exhort di bagi lagi menjadi :

a) Sacrifice (pengorbanan).

Ukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan dari pada kebutuhan diri sendiri. Karyawan yang melihat pemimpinnya memerhatikan orang lain lebih dahulu dengan menyingkirkan ambisinya, maka karyawan tersebut akan belajar mempercayai pemimpinnya. Pengorbanan adalah bentuk komitmen pada orang lain, dan merupakan ukuran

kepemimpinan karena dalam pengorbanan seseorang menemukan karakter dan keyakinan, yang keduanya penting untuk menciptakan kondisi dimana motivasi dapat terjadi.

b) Inspire (memberi inspirasi)

Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi, karena motivasi berasal dari dalam, untuknya menjadi inspirasi diri. Proses ini dipelihara dengan memerhatikan orang lain mencapai tujuannya. Inspire paling sering dikembangkan dengan mengikuti contoh pemimpin yang melakukan hal yang benar bagi orang lain, sering berkomunikasi, memberdayakan dengan penuh semangat, membimbing secara regular, dan berkorban untuk orang lain.

c. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013: 111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indicator sebagai berikut :

1) Kerja keras

Melakukan sesuatu dengan niat yang kuat, sungguh-sungguh, gigih, tidak mengenal lelah, tidak lemah menghadapi cobaan dan selalu semangat dalam melakukan pekerjaan.

1) Orientasi masa depan

Antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan.

2) Tingkat cita-cita yang tinggi

Suatu impian dan harapan seseorang, cita-cita adalah mimpi, mimpi adalah kunci yang akan menentukan mau jadi apa kita di masa depan.

3) Orientasi tugas/sasaran

Konstruk yang menggambarkan bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi atau kinerja tertentu.

4) Usaha untuk maju

Dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu.

5) Ketekunan

Upaya yang berkesimbangan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

6) Rekan kerja

Seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di lokasi kerja.

7) Pemanfaatan waktu

Suatu perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, dan pengawasan, terhadap produktivitas waktu.

4. Pengawasan

a. Definisi Pengawasan

“Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberikan petunjuk kepada para pelaksana agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana”(Sukanto, 2015 : 63). Diharapkan agar pelaksana dapat membatasi tindakan-tindakannya mencapai tujuan sedemikian

rupa sehingga tidak begitu menyimpang dari yang diperbolehkan. Pengawasan menjadikan siklus fungsi manajemen lengkap dan membawa organisasi perencanaan. Makin jelas, lengkap, dan terkoordinir rencana-rencana maka semakin lengkap pula pengawasannya.

Menurut Handoko (2017:357-358), pengawasan adalah sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Fahmi, (2014:138), mengatakan, pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

b. Macam-macam pengawasan

Pengawasan dapat dipusatkan, dapat didesentralisir tergantung pada karyawannya. Apa bila karyawan ahli maka dapat dilakukan pusat.

Pengawasan dapat di kelompokkan menjadi :

1) Pengawasan produksi

Agar hasil produksi Sesuai dengan permintaan atau pemuasan langganan dalam jumlah harga, waktu, dan servis.

2) Pengawasan persediaan

Menjamin tersediannya bahan dalam jumlah, harga, waktu yang tepat sehingga proses produksi tidak terganggu.

3) Pengawasan kualitas

Menjamin agar kualitas hasil produksi, bahan memenuhi ukuran-ukuran standart yang telah ditentukan.

4) Pengawasan ongkos

Menjamin agar produksi atau operasi dijalankan dengan ongkos minimum sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

c. Pentingnya Pengawasan

Faktor-faktor yang menyebabkan pentingnya pengawasan adalah :

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun didalam organisasi, memerlukan perencanaan dan tentu saja pengawasan.
- 2) Pesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan dan pembenahan.
- 3) Kekompleksan organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.

d. Persyaratan sistem pengawasan

Agar pengawasan itu efektif perlu memenuhi berbagai persyaratan, yaitu :

- 1) Pengawasan haruslah memenuhi sifat serta kebutuhan-kebutuhan kegiatan yang ada. Walaupun ada teknik-teknik pengawasan umum seperti anggaran, titik impas, waktu standart, dan lain-lain. Organisasi perlu juga menyiapkan system pengawasan khusus masing-masing bagian, seperti pengawasan kualitas untuk bagian produksi.
- 2) Pengawasan harus dapat memberikan laporan penyimpangan secepat mungkin. Oleh karena itu perlu system informasi yang

baik agar dapat menyimpan cepat sampai pada yang berkementingan dan diputuskan dengan cepat pula.

- 3) Pengawasan haruslah ekonomis tidak memakan biaya besar. Percuma saja memiliki system pengawasan yang baik tetapi biayanya besar sekali.
- 4) Pengawasan harus luwes, walaupun rencana berubah system pengawasan tetap berjalan, misalnya dengan menyiapkan rencana-rencana alternatif.
- 5) Pengawasan harus menyatakan pola organisasi. Setiap bagian perlu mempertanggungjawabkan hasil-hasil kegiatannya.
- 6) Pengawasan hendaknya mengandung hal-hal yang memotivasi pelaksana tugas, artinya tujuan yang dicapai itu harus dapat tercapai, tidak terlalu muluk.
- 7) Maksud dan tujuannya, sederhana, mudah diterapkan dandilaksanakan.
- 8) Pengawasan haruslah menjamin tindakan perbaikan setelah didapati adanya penyimpangan, artinya harus mengandung prosedur memperbaiki penyimpangan.
- 9) Pengawasan harus berhubungan dengan tujuan tertentu dari yang telah disetujui.
- 10) Pengawasan perlu dibatasi, yaitu pada tempat dan waktu kritis saja tidak perlu menyeluruh.

e. Sistem Pengawasan Manajemen

Sistem ini dikemukakan oleh R.N . Anthony. Dari Harvard Bussines School. Pengawasan manajemen merupakan proses dengan mana manajemen dijamin mendapatkan serta memanfaatkan sumberdaya secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pengawasan manajemen ditujukan oleh pengawasan operasional. Pengawasan manajemen terdiri dari kegiatan-kegiatan :

- 1) Membuat anggaran.
- 2) Merencanakan arah staf.
- 3) Menentukan pelaksana.
- 4) Merencanakan modal kerja.
- 5) Membuat program pengiklanan.
- 6) Membuat proyek penelitian.
- 7) Memilih perbaikan produk.
- 8) Memutuskan penyusunan kembali pabrik.
- 9) Memutuskan investasi rutin.
- 10) Membuat pedoman pengambilan keputusan pengawasan operasional.
- 11) Mengukur, menilai dan memperbaiki hasil operasi manajemen.

Sedangkan pengawasan operasional terdiri dari :

- 1) Pengawasan usaha menarik karyawan
- 2) Pelaksanaan kebijaksanaan
- 3) Mengawasi pemberian kredit penjualan
- 4) Mengawasi pengiklanan

- 5) Menjadwal produksi
- 6) Mengawasi persediaan
- 7) Mengukur, menilai, memperbaiki efisiensi karyawan.

f. Indikator - indikator pengawasan

Sedangkan menurut Handoko, (2013:359) indikator pengawasan kerja adalah:

1) Prosedur

Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

2) Standar

Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Ketelitian

Adanya pengukuran kerja pegawai.

4) Pengukuran pekerjaan

Adanya evaluasi pekerjaan pegawai.

5) Perbaikan

Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Mapping Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Deewar	Analisis	1. Motiv	Kinerja	moderating	Hasil penelitian

	Mahesa (2010)	pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating	1. Kepuasan kerja	karyawan		menunjukkan : 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Lama bekerja memoderasi antara motivasi kerja dengan kinerja 4. Lama bekerja memoderasi antara kepuasan kerja dengan kinerja
2	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada disperindag kota semarang)	1. Motivasi kerja 2. Lingkungan kerja	kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan : 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)	1.kompensasi 2.motivasi 3.komitmen organisasi	kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan : 1. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Rizka Afrisalia Nitasari (2012)	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	motivasi kerja	Kinerja karyawan	Intervening	Hasil penelitian menunjukkan : 1 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

		sebagai variabel intervening pada pt. Bank central asia tbk. Cabang kodus				2 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3 motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Munparidi (2012)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang	1.kepimpinan 2.motivasi 3.pelatihan 4.lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan : 1 kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan 2 pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3 kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual

Menurut Rusiadi (2013: 69) “Kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan”

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan. Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Munparidi pada tahun (2012), “Menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.

Sistem kebijakan pemberian motivasi hampir ada pada setiap organisasi dengan tujuan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik serta dengan dilakukannya pengawasan diharapkan mampu menjaga kedisiplinan dalam bekerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Moeljono Djokosantoso (2012:57) menyatakan bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan

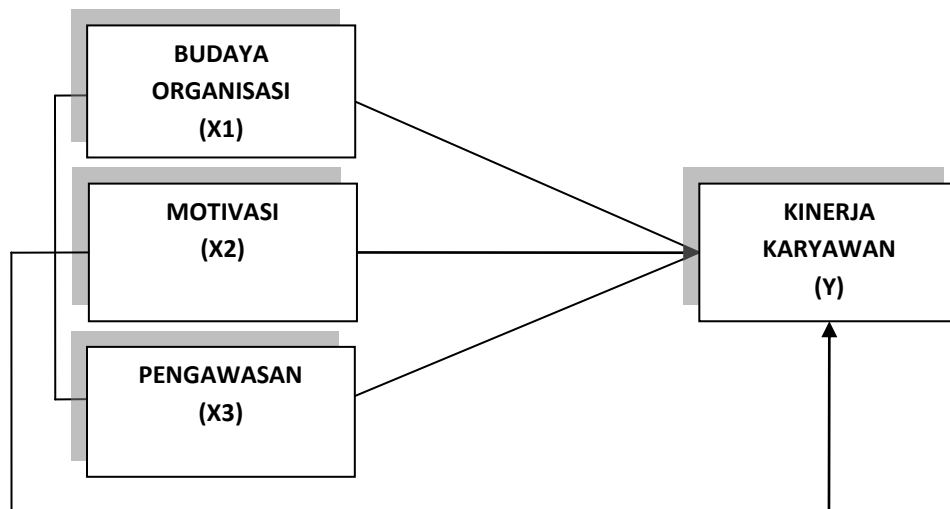
Edison dkk, (2018:116) mengemukakan, “Budaya Organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Selain adanya budaya organisasi, maka diperlukan juga yang motivasi dengan tujuan yang sama yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan. Sehingga yang dulunya sudah baik di harapkan mampu menjadi jauh lebih baik lagi. Mangkunegara (2013 :93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerak pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

MenurutStefen Ivanko (2012:70),“Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”.Dalam konsep manajemen, motivasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan adanya motivasi, maka para karyawan berusaha untuk memperbaiki kinerjanya.Setelah dilakukannya budaya organisasi, dan motivasi maka tahap selanjutnya adalah dilakukannya pengawasan kepada para karyawan guna mengetahui seberapa jauh pengaruh proses budaya organisasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Handoko mengemukakan (2017: 357-358), pengawasan adalah sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Menurut Fahmi (2015: 151), “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”. Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah di jabarkan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1
KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : Diolah Penulis, 2019

D. Hipotesis

Dari hasil beberapa penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. (Rusiadi, Dkk. 2014: 12).

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang beralamat JL. Medan-Binjai KM 13.2 TELP. 0618460984

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Maret 2019 hingga Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian table jadwal penelitian berikut ini

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		Maret 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■	■														
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
3.	Perbaikan ACC Proposal							■	■	■	■						
4.	Seminar Proposal											■					
5.	Pengolahan Data																
6.	Penyusunan Skripsi																
7.	Bimbingan Skripsi																
8.	Sidang Meja Hijau																

Sumber: Diolah penulis (2019)

C. Populasi Dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski sebanyak 78 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi Dkk (2014), Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya (Sugiyono, 2016 : 218). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berdasarkan teori di atas maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 78 pegawai sebagai sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat obyek penelitian di lakukan. Dalam penelitian ini data di peroleh melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan responden.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Pengawasan (X_3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan di teliti sebagai dasar dalam membuat kuisioner penulisan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Budaya Organisasi (X_1)	menyatakan bahwa budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan dipacu sebagai filosofi kerja karyawan. Moeljono Djokosantoso (2012:57)	1. Ketanggapan 2. Dorongan 3. Kepemimpinan 4. Keramahan 5. Kemampuan Moeljono Djokosantoso (2012:57)	1.diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berpikir. 2. dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik. 3. ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam	Likert

			<p>organisasi oleh pimpinan perusahaan.</p> <p>4. pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadi tauladan bagi karyawan.</p> <p>5. sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karna kemampuan yang baik seorang pemimpin akan mendapat hasil yang baik.</p>	
Motivasi (X ₂)	<p>mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerak pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.</p> <p>Mangkunegara (2013 :93)</p>	<p>1. Kerja keras</p> <p>2. Orientasi masa depan</p> <p>3. Tingkat cita-cita tinggi</p> <p>4. Orientasi tugas/sasaran</p> <p>5. Usasah untuk maju</p> <p>6. Ketekunan</p> <p>7. Rekan kerja</p> <p>8. Pemanfaatan waktu</p> <p>Mangkunegara (2013:111)</p>	<p>1. Melakukan sesuatu dengan niat yang kuat, sungguh-sungguh, gigih, tidak mengenal lelah menghadapi cobaan dan selalu semangat dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>2. Antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan.</p> <p>3. Suatu impian dan harapan seseorang, cita-cita adalah kunci yang akan menentukan mau jadi apa kita di masa depan.</p> <p>4. Konstruk yang menggambarkan bagaimana individu merespon,</p>	Likert

			<p>memberikan reaksi, dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi atau kinerja tertentu</p> <p>5. Dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu.</p> <p>6. Upaya yang berkesimbangan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.</p> <p>7. Seseorang atau kelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di lokasi kerja.</p> <p>8. Suatu perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, pengawasan, terhadap produktivitas.</p>	
--	--	--	---	--

<p>Pengawasan (X₃)</p>	<p>pengawasan adalah sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.</p> <p>Handoko, (2017:357-358),</p>	<p>1. Prosedur 2. Standar 3. Ketelitian 4. Pengukuran pekerjaan 5. Perbaikan</p> <p>Handoko, (2017:357-358),</p>	<p>1. Pimpinan Selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. 2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Adanya pengukuran kerja pegawai. 4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai. 5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan.</p>	<p>Likert</p>
---------------------------------------	---	--	--	---------------

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.</p> <p>Priansa (2014:269)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan. 2. Kualitas pekerjaan. 3. Kemandirian. 4. Inisiatif. 5. Adaptabilitas 6. Kerja sama. <p>Priansa (2014:269)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. 2. Berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan. 3. Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemajuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri. 4. Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibel berfikir dan tanggung jawab. 5. kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangan kemampuan. 6. berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dan dengan orang lain. 	<p>Likert</p>
-----------------------------	---	---	---	---------------

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.
4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan menggunakan Metode regresi linier berganda (multiple regression). Metode kuantitatif, yaitu metode penulisan dengan cara menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis. Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2008 : 127), validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari t -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2014 : 92) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai cronbach's alpha kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, dkk. 2013).

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu Normality Probability Plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan tingkat signifikan 5%

maka nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Rusiadi, dkk. 2013).

Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai

yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, dkk. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak Statistical product and service solution (SPSS versi 17.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependen Variabel)

X₁ = Budaya Organisasi (Independent Variabel)

X₂ = Motivasi (Independent Variabel)

X₃ = Pengawasan (Independent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien

ε = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Uji kesesuaian (Test Goodness of Fit) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012).

a. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, dkk. 2013):

$$F = R^2 = \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R) (K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Bebas

N = Jumlah Sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (Budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{Sig } F < 5\%$.

b. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Koencoro dalam Rusiadi, dkk. 2013 : 279). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, dkk. 2013):

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_i : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_i : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

3) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_i : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

c. Uji Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2012 : 257) untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi (Kd) dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi yang di kuadratkan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Rusiadi, dkk. 2013). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti

variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi

Kota Medan sebagai ibukota Sumatera Utara merupakan kota terbesar Ketiga di Indonesia dan saat ini mengalami pertumbuhan fisik dan ekonomi yang cukup pesat. Hal ini direalisasikan melalui dilakukannya pembangunan dan perbaikan di segala bidang. Termasuk dalam hal pelayanan umum pemerintah kota Medan juga menyadari pembangunan fasilitas publik merupakan hal yang perlu dibenahi untuk mencapai medan kota metropolitan. Salah satu fasilitas umum yang dapat diperhatikan adalah pelayanan air minum. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa setiap orang membutuhkan air sebagai sumber kehidupan. Pelayanan air minum Kota Medan secara khusus, dan beberapa daerah di provinsi Sumatera Utara dilakukan oleh perusahaan daerah air minum tirtanadi. PDAM Tirtanadi merupakan badan usaha milik pemerintah daerah Sumatera Utara dalam bidang pelayanan air minum.

Perusahaan daerah air minum tirtanadi adalah suatu perusahaan milik pemerintah daerah tingkat I Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH yang merupakan milik Pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 8 September 1905 yang berkantor pusat di

Amsterdam negeri Belanda. Izin pendirian perusahaan tersebut berdasarkan keputusan gubernur jendral Hindia Belanda yang berlaku sampai tahun 1965. Pada tanggal 14 Desember 1957 terjadi pengambilan alih perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia termasuk NV. WATER LEIDING MAATHSDHAPPIJ AJER BERSIH. Pada saat itu juga dilakukan timbang terima dari direktur perusahaan NV. WATER LEIDING MAATHSDPHAPPIJ AJER BERSIH kepada Pemerintah Republik Indonesia yang dilakukan di Medan. Selanjutnya dibentuk suatu pengawasan perusahaan-perusahaan yang pada waktu itu kebanyakan berbentuk kontraktor. Perusahaan-perusahaan tersebut adalah:

- 1) Aservention Slle De Bruin yang menjadi PN. Adi Karya
- 2) Holandsce Beton Maatsc yang menjadi PN. Utama Karya
- 3) Volkers Aannemina My yang menjadi PN. Waskita Karya
- 4) Nederlansche Aannemina My yang menjadi PN. Nindya Karya
- 5) Water Leiding Maathsdhappij Ajer Bersih yang menjadi PDAM Tirtanadi.

Dengan di UU No.5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, maka perusahaan daerah air minum menjadi perusahaan daerah Sumatera pengaliran air minum tirtanadi. Kemudian pada tahun 1979, maka perusahaan ini resmi menggunakan nama sekarang yaitu PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI disingkat dengan PDAM Tirtanadi dengan kantor pusat yang terletak di Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan. Pada tahun 1985 peraturan daerah ini disempurnakan dengan peraturan

daerah tingkat I Sumatera Utara No.25 tahun 1985 tentang PDAM Tirtanadi Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Selanjutnya pada tahun 1991 diadakan perubahan peraturan daerah no.25 tahun 1985 dengan peraturan daerah no. 6 tahun 1991 dalam peraturan ini PDAM Tirtanadi disamping menangani air bersih juga mengelola air limbah. Kemudian pada tahun 1999 dikeluarkan peraturan daerah air minum tirtanadi provinsi daerah tingkat I Sumatera Utara.

Secara garis besar daerah operasional PDAM Tirtanadi dikelompokkan menjadi 2 bagian :

- 1) Wilayah Pelayanan I (Kota Medan dan sekitarnya) yang terdiri dari cabang-cabang
 - a) Cabang Utama
 - b) Cabang Sei Anggul
 - c) Cabang Padang Bulan
 - d) Cabang Medan Denai
 - e) Cabang Belawan
 - f) Cabang Tuasan
 - g) Cabang Sunggal
 - h) Cabang Delitua
 - i) Cabang H.M Yamin 11
 - j) Cabang Diski
 - k) Cabang Amplas

- 2) Daerah Operasional II (kerjasama operasi/kerjasama manajemen) yang terdiri dari :

- a) Kabupaten Deli Serdang
- b) Simalungun
- c) Toba Samosir
- d) Mandailing Natal
- e) Tapanuli Tengah
- f) Nias
- g) Tapanuli Selatan
- h) Kabupaten Labuhan Batu

b. Visi dan Misi PDAM Tirtanadi

1) Visi

“PDAM Tirtanadi menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat, dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan”.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat, dengan menerapkan Good Corporate Governance yang didukung oleh SDM yang berintegritas, berkemampuan dan profesional.
- b) Menunjang peningkatan kualitas dengan mengembangkan pelayanan air limbah.
- c) Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah membantu mengembangkan daerah.

c. Motto dan Logo PDAM Tirtanadi

Motto Kantor PDAM Tirtanadi adalah

“KEPUASAN ANDA KEBAHAGIAAN KAMI”

Gambar 4.1 Logo PDAM Tirtanadi



Sumber : [www. Google.com](http://www.Google.com)

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

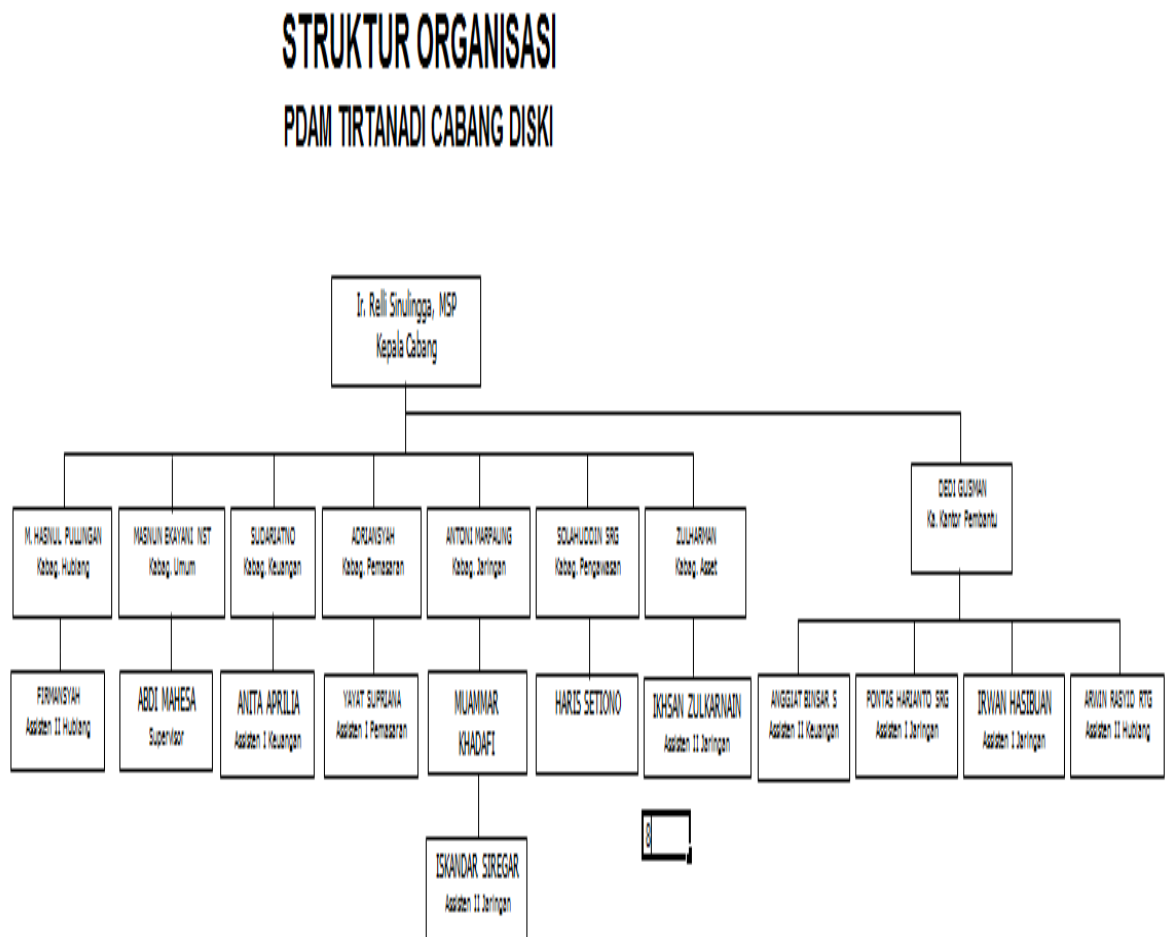
a. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi

Struktur organisasi adalah bagan yang menggambarkan pola hubungan, kerja antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi perusahaan dapat diketahui dengan menggambarkan bagan organisasinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang setiap jabatan.

Dalam menjalankan serta mempelancar aktivitas baik di instansi pemerintahan atau di swasta maka diperlukan organisasi yang jelas agar dapat diketahui posisi dan tugas-tugasnya untuk mencapai yang diinginkan.

Berikut adalah struktur organisasi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski :

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Diski



Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Diski Medan 2019

b. Bidang Kerja/Bagian Kantor PDAM Tirtanadi**1) Kepala Cabang**

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Memimpin dan mengendalikan kegiatan/jalannya perusahaan.
- b) Menetapkan kebijakan/strategi perusahaan.
- c) Memajukan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja perusahaan.
- d) Melaporkan perkembangan perusahaan cabang Diski yang dipimpinnya kepada kantor pusat PDAM Tirtanadi.
- e) Mengadakan dan memimpin rapat.
- f) Menjalani hubungan kerja dengan baik dengan bawahan.
- g) Mengawasi pelaksanaan tugas.
- h) Melakukan tugas-tugas lain yang diberi oleh kantor pusat.

2) Bagian Perencanaan

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Mengkoordinasi seluruh tugas dan kegiatan yang ada pada bagian perencanaan/produksi.
- b) Menyusun daftar bahan yang akan digunakan dalam produksi.
- c) Melakukan harga jual dan harga produksi.
- d) Menyusun dan mempersiapkan BBAPK/RAK

3) Bagian ADM atau Keuangan

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Mengkoordinir/jalannya setiap tugas yang telah diberi kepada karyawan melalui kepala bagian, apakah telah berjalan sesuai

dengan ketentuan yang berlaku pada saat berjalannya kegiatan produksi.

- b) Mengendalikan seluruh pelaksanaan pencatatan akuntansi.
- c) Mengkoordinasi menyusun RABP/RAK perusahaan.
- d) Mengendalikan keuangan perusahaan.

4) Bagian Operasional

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Melaksanakan koordinasi dengan bagian lainnya.
- b) Menyusun kebijakan/strategi perusahaan dalam bidang operasi.
- c) Membantu kepala cabang dalam mengambil keputusan kebijaksanaan atau strategi dalam pengembangan perusahaan.
- d) Melaksanakan semua tugas perusahaan dan tugas lain yang diberikan oleh direktur utama pada kantor pusat.
- e) Mengadakan dan memimpin rapat dalam lingkup tugasnya.
- f) Dapat bekerja sama dengan kepala cabang maupun antar bagian.
- g) Mengawasi dan melaksanakan pembinaan pelaksanaan tugas unit kerja bawahan.

5) Bagian SIM

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Membuat dan mengembangkan seluruh system informasi yang digunakan.
- b) Mengolala dan mengevaluasi data system iformasi yang digunakan.

- c) Memelihara seluruh data yang berhubungan dengan system informasi.
- d) Menyerahkan hasil pengolahan data yang berhubungan dengan sistem informasi.

6) Bagian Umum

Tugas-tugas dan tanggung jawab :

- a) Melakukan koordinasi dengan bagian lain yang berhubungan dengan tugasnya.
- b) Merencanakan dan melaksanakan program kerja bagian umum.
- c) Mencatat, menyimpan, mengamankan dan memelihara dokumen perusahaan.
- d) Melaksanakan prosedur administrasi surat menyurat perusahaan.
- e) Mengatur penggunaan dan pemeliharaan sarana ruangan kerja.
- f) Menetapkan pelaksanaan pengadaan barang dan jasa sesuai peraturan yang ditetapkan.
- g) Mengevaluasi daftar penilaian pegawai (DP3) dari seluruh unit kerja.
- h) Melakukan pembinaan mental sepiritual pegawai.
- i) Mengevaluasi hasil-hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karekteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang

dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 78 responden (tidak termasuk kepala cabang, dan kepala bagian), untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kebijakan pemberian Motivasi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki – Laki	55	70,5	70,5	70,5
	Perempuan	23	29,5	29,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (70,5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (29,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	8	10,3	10,3	10,3
	25 - 30 tahun	21	26,9	26,9	37,2
	35 - 40 tahun	22	28,2	28,2	65,4
	> 40 tahun	27	34,6	34,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia responden karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang berkisar < 25 tahun berjumlah 8 orang (10,3%), usia 25 – 30 tahun berjumlah 21 orang (26,9%), usia 35 – 40 tahun berjumlah 22 orang (28,2%), dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 27 orang (34,6%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	22	28,2	28,2	28,2
	D3	15	19,2	19,2	47,4
	S1	34	43,6	43,6	91,0
	S2	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 18.00

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 34 orang (43,6%), jenjang D3 sebanyak 15 orang (19,2%), dan jenjang SMA/SMK sebanyak 22 orang (28,2%), serta responden yang

memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang S2 sebanyak 7 orang (9,0%).

Dengan demikian, mayoritas karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski memiliki tingkat pendidikan diatas standar yaitu lulusan sarja (S1) dengan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu sebanyak 55 orang dan mayoritas karyawannya juga berusia 30 – 40 tahun, maka dengan begitu diharapkan bagi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski agar lebih berkompeten serta bisa bertanggung jawab untuk semua pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan maksimal.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: budaya organisasi, motivasi dan pengawasan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja. Dalam penyebaran angket, untuk variabel motivasi, pelatihan dan kinerja ada sebanyak 10 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden dan begitu juga dengan variabel pengawasan ada 8 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 78 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2

e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban – jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel – tabel berikut :

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel budaya organisasi terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator budaya organisasi. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 1 dan 2

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan ($X_{1.1}$)		Saya berinisiatif mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan dan pimpinan ($X_{1.2}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	20	25,6	16	20,5
Kurang setuju	19	24,4	27	34,6
Setuju	21	26,9	28	35,9
Sangat setuju	18	23,1	7	9
Total	78	100	78	100
Mean	3,4744		3,3333	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan ada sebanyak 21 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat

persentase 26,9% dengan nilai rerata 3,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Untuk item Saya berinisiatif mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan dan pimpinan ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 35,9% dengan nilai rerata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan dan pimpinan.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 3 dan 4

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Rekan kerja yang baik dan mempunyai rasa empati sehingga saya nyaman dalam bekerja (X _{1,3})		Rekan kerja dan atasan yang ramah sehingga suasana kerja jadi santai tanpa ada paksaan (X _{1,4})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	14	17,9	16	16,7
Kurang setuju	25	32,1	27	37,2
Setuju	29	37,2	28	24,4
Sangat setuju	10	12,8	7	21,8
Total	78	100	78	100
Mean	3,4487		3,5128	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Rekan kerja yang baik dan mempunyai rasa empati sehingga saya nyaman dalam bekerja ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memiliki rasa nyaman dalam bekerja di dukung oleh rasa empati dari rekan kerja.
- 2) Untuk item Rekan kerja dan atasan yang ramah sehingga suasana kerja jadi santai tanpa ada paksaan ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara kurang setuju jika rekan kerja yang ramah memberikan suasana kerja jadi santai tanpa ada paksaan.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 5 dan 6

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Pimpinan selalu memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan ($X_{1.5}$)		Perusahaan selalu memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi ($X_{1.6}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	19	24,4	18	23,1
Kurang setuju	25	32,1	27	34,6
Setuju	32	41	32	41
Sangat setuju	2	2,6	1	1,3

Total	78	100	78	100
Mean	3,2179		3,2051	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- i. Untuk item Pimpinan selalu memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memberikan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target perusahaan.
- ii. Untuk item Perusahaan selalu memberikan peluang dan kesempatan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara diberikan peluang dan kesempatan oleh perusahaan untuk termotivasi agar lebih giat dalam bekerja.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 7 dan 8

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan ($X_{1,7}$)	Atasan saya selalu memberikan dukungan dan support terhadap karyawan ($X_{1,8}$)		
Frekuensi	%	Frekuensi	%	

Sangat tidak setuju	1	1,3	-	-
Tidak setuju	18	23,1	13	16,7
Kurang setuju	25	32,1	28	35,9
Setuju	32	41	28	35,9
Sangat setuju	2	2,6	9	11,5
Total	78	100	78	100
Mean	3,2051		3,4231	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.
- 2) Untuk item Atasan saya selalu memberikan dukungan dan support terhadap karyawan ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 35,9% dengan nilai rerata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu memberikan dukungan dan support dalam hal pekerjaan kepada para karyawannya.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 9 dan 10

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Atasan selalu memberikan masukan dan arahan sehingga karyawan bekerja dengan baik (X _{1.9})		Pengawasan yang dilakukan atasan saya baik sehingga hasil kerja saya baik (X _{1.10})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	13	16,7	18	23,1
Kurang setuju	24	30,8	38	48,7
Setuju	34	43,6	21	26,9
Sangat setuju	7	9	1	1,3
Total	78	100	78	100
Mean	3,4487		3,0641	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Atasan selalu memberikan masukan dan arahan sehingga karyawan bekerja dengan baik ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 43,61% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu memberikan masukan dan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik.
- 2) Untuk item Pengawasan yang dilakukan atasan saya baik sehingga hasil kerja saya baik ada sebanyak 38 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 48,7% dengan nilai rerata 3,06. Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara kurang setuju dengan pengawasan yang dilakukan oleh pimpina yang mengakibatkan adanya rasa canggung dalam menjalankan pekerjaan.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Variabel motivasi terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator motivasi. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.13

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 1 dan 2

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan bekerja untuk mencari upah atau gaji yang sesuai ($X_{2.1}$)		Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan ($X_{2.2}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	13	16,7	2	2,6
Tidak setuju	23	29,5	4	5,1
Kurang setuju	4	5,1	16	20,5
Setuju	16	20,5	31	39,7
Sangat setuju	22	28,2	25	32,1
Total	78	100	78	100
Mean	3,1410		3,9359	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas untuk variabel motivasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan bekerja untuk mencari upah atau gaji yang sesuai ada sebanyak 23 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan tidak setuju dengan tingkat persentase 29,5%

dengan nilai rerata 3,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara tidak setuju jika mereka bekerja hanya untuk mencari upah atau gaji yang sesuai.

- 2) Untuk item Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan ada sebanyak 31 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,7% dengan nilai rerata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju jika perusahaan mempunyai program pemberian hari tua untuk para karyawannya.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 3 dan 4

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ($X_{2,3}$)		Karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang di berikan oleh perusahaan ($X_{2,4}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	2	2,4
Tidak setuju	11	14,1	11	14,11
Kurang setuju	11	14,1	10	12,8
Setuju	27	34,6	29	37,2
Sangat setuju	29	37,2	26	33,3
Total	78	100	78	100
Mean	3,9487		3,8462	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas untuk variabel motivasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
- 2) Untuk item Karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang di berikan oleh perusahaan ada sebanyak 29 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,2% dengan nilai rerata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 5 dan 6

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan ($X_{2,5}$)		Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan ($X_{2,6}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	5	6,4	8	10,3
Tidak setuju	4	5,1	7	9
Kurang setuju	15	19,2	16	20,5
Setuju	20	25,6	24	30,8
Sangat setuju	34	43,6	23	29,5
Total	78	100	78	100

Mean	3,9487	3,6026
------	---------------	---------------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas untuk variabel motivasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah di tetapkan ada sebanyak 34 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 43,6% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara sangat setuju untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.
- 2) Untuk item Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan ada sebanyak 24 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 30,8% dengan nilai rerata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 7 dan 8

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal ($X_{2.7}$)		Upah yang di dapatkan sesuai dengan kewajiban yang di jalankan ($X_{2.8}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	2	2,6	-	-
Tidak setuju	4	5,1	16	20,5
Kurang setuju	17	21,8	9	11,5
Setuju	32	41	20	25,6
Sangat setuju	23	29,5	33	42,3
Total	78	100	78	100
Mean	3,8974		3,8974	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas untuk variabel motivasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 2) Untuk item Upah yang di dapatkan sesuai dengan kewajiban yang di jalankan ada sebanyak 33 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat

persentase 42,3% dengan nilai rerata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara sangat setuju jika upah yang di dapatkan harus sesuai dengan kewajiban yang di jalankan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Untuk Pernyataan 9 dan 10

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi Pegawai dalam bekerja ($X_{2.9}$)		Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi Pegawai dalam bekerja ($X_{2.10}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	3	3,8	8	10,3
Tidak setuju	5	6,4	10	12,8
Kurang setuju	11	14,1	13	16,7
Setuju	20	25,6	23	29,5
Sangat setuju	39	50	24	30,8
Total	78	100	78	100
Mean	4,1154		3,5769	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas untuk variabel motivasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi Pegawai dalam bekerja ada sebanyak 39 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 50% dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi

Cabang Disko Sumatera Utara sangat setuju jika penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

- 2) Untuk item Penghargaan yang telah diberikan kantor meningkatkan motivasi Pegawai dalam bekerja ada sebanyak 24 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 30,8% dengan nilai rerata 3,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Disko Sumatera Utara sangat setuju bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

c. Variabel Pengawasan (X_3)

Variabel motivasi terdiri dari 8 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator pengawasan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 1 dan 2

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan akan lebih giat dalam bekerja apabila sedang diawasi oleh pimpinan ($X_{3,1}$)		Pengawasan yang ketat akan membuat karyawan akan merasa canggung atau gugup pada saat bekerja ($X_{3,2}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	4	5,1
Kurang setuju	9	11,5	3	3,8
Setuju	41	52,6	44	56,4

Sangat setuju	28	35,9	27	34,6
Total	78	100	78	100
Mean	4,2436		4,2051	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas untuk variabel pengawasan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan akan lebih giat dalam bekerja apabila sedang diawasi oleh pimpinan ada sebanyak 41 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 50,6% dengan nilai rerata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara sangat setuju jika pimpinan perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawan sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja.
- 2) Untuk item Pengawasan yang ketat akan membuat karyawan akan merasa canggung atau gugup pada saat bekerja ada sebanyak 44 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 56,4% dengan nilai rerata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara sangat setuju bahwa pengawasan yang ketat akan membuat karyawan merasa canggung atau gugup pada saat bekerja.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 3 dan 4

Jawaban Responden	Item pernyataan
-------------------	-----------------

	Pengawasan sebagai upaya untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai ($X_{3,3}$)		Pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan atau kesalahan bagi perusahaan ($X_{3,4}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	6	7,7	3	9
Setuju	47	60,3	45	52,6
Sangat setuju	32,1	32,1	30	38,5
Total	78	100	78	100
Mean	4,2436		4,3462	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas untuk variabel pengawasan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pengawasan sebagai upaya untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai ada sebanyak 47 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60,3% dengan nilai rerata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara bahwa pengawasan merupakan salah satu upaya untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Untuk item Pengawasan yang buruk akan menyebabkan penyimpangan atau kesalahan bagi perusahaan ada sebanyak 45 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 57,7% dengan nilai rerata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa pengawasan yang

buruk akan menyebabkan penyimpangan atau kesalahan bagi perusahaan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 5 dan 6

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Pengawasan dengan bantuan teknologi seperti CCTV akan lebih efektif dan efisien bagi pegawai dan pimpinan ($X_{3.5}$)		Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan karyawan ($X_{3.6}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	-	-	7	3,8
Setuju	44	56,4	41	57,7
Sangat setuju	34	43,6	30	38,5
Total	78	100	78	100
Mean	4,4359		4,2949	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas untuk variabel pengawasan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pengawasan dengan bantuan teknologi seperti CCTV akan lebih efektif dan efisien bagi pegawai dan pimpinan ada sebanyak 44 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 56,4% dengan nilai rerata 4,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa pengawasan dengan bantuan teknologi seperti CCTV akan lebih efektif dan efisien bagi pegawai dan pimpinan.

2) Untuk item Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan karyawan ada sebanyak 41 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 52,6% dengan nilai rerata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan karyawan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengawasan Untuk Pernyataan 7 dan 8

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Apabila terjadi penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan kerja maka pimpinan akan langsung menugur atau mengoreksi karyawan ($X_{3,7}$)		Pengawasan dilakukan oleh pimpinan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja ($X_{3,8}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	1	1,3	-	-
Kurang setuju	6	7,7	8	10,3
Setuju	40	51,3	45	55,1
Sangat setuju	31	39,7	27	34,6
Total	78	100	78	100
Mean	4,2949		4,2436	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas untuk variabel pengawasan dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Apabila terjadi penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan kerja maka pimpinan akan langsung menugur atau

mengoreksi karyawan ada sebanyak 40 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 51,3% dengan nilai rerata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju apabila terjadi penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan kerja maka pimpinan akan langsung menegur atau mengoreksi karyawan.

- 2) Untuk item Pengawasan dilakukan oleh pimpinan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja ada sebanyak 43 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 55,1% dengan nilai rerata 4,24. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa pengawasan dilakukan oleh pimpinan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja dari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan karyawan.

a. Variabel Kinerja (Y)

Variabel motivasi terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator pengawasan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.18 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 1 dan 2

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja (Y ₁)		Kretivitas yang tinggi dapat membantu karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Y ₂)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	18	23,1	13	6,7
Kurang setuju	39	50	24	30,8
Setuju	20	25,6	36	46,2
Sangat setuju	1	1,3	5	6,4
Total	78	100	78	100
Mean	3,0513		3,4231	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja ada sebanyak 39 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 50% dengan nilai rerata 3,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara kurang setuju apabila pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja.
- 2) Untuk item Kretivitas yang tinggi dapat membantu karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa kretivitas yang tinggi

dapat membantu karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 3 dan 4

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya (Y ₃)		Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan (Y ₄)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	7	9	6	7,7
Kurang setuju	36	46,2	34	43,6
Setuju	31	39,7	35	44,9
Sangat setuju	4	5,1	3	3,8
Total	78	100	78	100
Mean	3,4103		3,4487	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara kurang setuju jika mereka selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya karena ada begitu banyak beban kerja sehingga mereka membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Untuk item karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan ada sebanyak 35 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 44,9% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 5 dan 6

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Tugas yang menjadi pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan (Y ₅)		Semakin bertambah usia karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya (Y ₆)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	9	11,5	13	16,7
Kurang setuju	32	41	25	32,1
Setuju	31	39,7	36	46,2
Sangat setuju	6	7,7	4	5,1
Total	78	100	78	100
Mean	3,4359		3,3974	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item tugas yang menjadi pekerjaan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,43.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara kurang setuju jika tugas yang menjadi pekerjaan karyawan sesuai dengan keahliannya karena para karyawan mampu untuk menyelesaikan tugas yang bahkan bukan menjadi keahlian mereka.

- 2) Untuk item semakin bertambah usia karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya ada sebanyak 36 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 46,2% dengan nilai rerata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju bahwa semakin bertambah usia karyawan maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 7 dan 8

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Kondisi diperusahaan membuat semangat kerja yang baik (Y ₇)		Karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung (Y ₈)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	13	16,7	13	16,7
Kurang setuju	30	38,5	24	30,8
Setuju	31	39,7	35	44,9
Sangat setuju	4	5,1	6	7,7
Total	78	100	78	100
Mean	3,3333		3,4359	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item kondisi perusahaan membuat semangat kerja yang baik ada sebanyak 31 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 39,7% dengan nilai rerata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju jika kondisi perusahaan membuat semangat kerja yang baik.
- 2) Untuk item karyawan mendapatkan tim kerja yang saling mendukung ada sebanyak 35 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 44,9% dengan nilai rerata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju jika mereka mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 9 dan 10

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan (Y ₉)		Karyawan selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja (Y ₁₀)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	10	12,8	19	24,4
Kurang setuju	29	37,2	25	32,1
Setuju	33	42,3	32	41
Sangat setuju	6	7,7	2	2,6
Total	78	100	78	100
Mean	3,4487		3,2179	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan ada sebanyak 33 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,3% dengan nilai rerata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara setuju karena kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Untuk item karyawan selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja ada sebanyak 32 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 41% dengan nilai rerata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski Sumatera Utara mampu untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah

atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah)

Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel X₁ (Budaya Organisasi)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	29.8590	29.811	.513	.860
Pernyataan X1.2	30.0000	31.013	.540	.856
Pernyataan X1.3	29.8846	30.987	.522	.857
Pernyataan X1.4	29.8205	30.019	.560	.854
Pernyataan X1.5	30.1154	29.974	.711	.842
Pernyataan X1.6	30.1282	30.269	.712	.843
Pernyataan X1.7	30.1282	29.957	.687	.844
Pernyataan X1.8	29.9103	31.018	.541	.855
Pernyataan X1.9	29.8846	31.480	.512	.858
Pernyataan X1.10	30.2692	32.043	.557	.855

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.23 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel X₂ (Motivasi)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	34.7692	41.790	.485	.810
Pernyataan X2.2	33.9744	45.272	.556	.801
Pernyataan X2.3	33.9615	45.570	.494	.806
Pernyataan X2.4	34.0641	44.502	.527	.803
Pernyataan X2.5	33.9615	44.349	.493	.806
Pernyataan X2.6	34.3077	43.670	.490	.807
Pernyataan X2.7	34.0128	45.883	.514	.805
Pernyataan X2.8	34.0128	43.909	.538	.801
Pernyataan X2.9	33.7949	44.321	.541	.801
Pernyataan X2.10	34.3333	43.654	.469	.809

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.24 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel X₃ (Pengawasan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	30.0641	10.866	.728	.878
Pernyataan X3.2	30.1026	11.288	.510	.903
Pernyataan X3.3	30.0641	11.230	.720	.880
Pernyataan X3.4	29.9615	11.752	.615	.889
Pernyataan X3.5	29.8718	12.009	.618	.889
Pernyataan X3.6	30.0128	11.000	.723	.879
Pernyataan X3.7	30.0128	10.636	.763	.875

Pernyataan X3.8	30.0641	10.710	.801	.871
-----------------	---------	--------	------	------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.25 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y1.1	30.5513	27.134	.541	.883
Pernyataan Y1.2	30.1795	24.876	.739	.868
Pernyataan Y1.3	30.1923	27.352	.518	.884
Pernyataan Y1.4	30.1538	27.768	.487	.886
Pernyataan Y1.5	30.1667	25.180	.749	.868
Pernyataan Y1.6	30.2051	26.815	.505	.886
Pernyataan Y1.7	30.2692	26.147	.600	.879
Pernyataan Y1.8	30.1667	24.738	.740	.868
Pernyataan Y1.9	30.1538	24.625	.807	.864
Pernyataan Y1.10	30.3846	26.370	.545	.883

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.26 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir

pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach $>0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.27 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,865 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Motivasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.28 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,821 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Pengawasan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,896 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,888 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

6. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data budaya organisasi, motivasi, pengawasan dan kinerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di gunakan

Tabel 4.31 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.23836465
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.058
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 4.31 diatas diketahui nilai probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai p yakni 0.200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model

regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.523	1.912
	Motivasi	.518	1.931
	Pengawasan	.984	1.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 terlihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel budaya organisasi adalah $1,912 < 10$, variabel motivasi $1,931 < 10$, variabel pengawasan $1,016 < 10$ dan untuk nilai Tolerance variabel budaya organisasi $0,523 > 0,10$, variabel motivasi $0,518 > 0,10$, dan variabel pengawasan $0,984 > 0,10$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terhadai ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil

biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.347	4.720		.497	.620
Budaya Organisasi	.437	.085	.473	5.128	.000
Motivasi	.315	.071	.409	4.410	.000
Pengawasan	.126	.115	.074	1.103	.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$Y = 2,347 + 0,437 X_1 + 0,315 X_2 + 0,126 X_3 + e$ Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah : 2,347.

- 2) Jika terjadi penurunan budaya organisasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,437.
- 3) Jika terjadi penurunan motivasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,315
- 4) Jika terjadi penurunan pengawasan sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,126.

8. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- 2) H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.
- 3) H3: Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H₀ (Tolak H₂, H₃), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig > 5%

Tolak H₀ (Terima H₂, H₃), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig < 5%

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Jika nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika

nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.34 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	.497	.620
	Budaya Organisasi	5.128	.000
	Motivasi	4.410	.000
	Pengawasan	1.103	.274

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.33 diatas terlihat bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,128 sedangkan t_{tabel} 1,665 ($t_{hitung} 5,128 > t_{tabel} 1,665$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.31 terlihat bahwa variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,410 sedangkan t_{tabel} 1,665 ($t_{hitung} 4,410 > t_{tabel} 1,665$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.31 terlihat bahwa pengawasan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,103 sedangkan t_{tabel} 1,665 (t_{hitung} 1,103 < 1,665) dengan tingkat signifikan sebesar $0,274 > 0,005$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant (0,05).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

“Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Diski”.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} .

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada Sig F > 5%

Tolak H_0 (Terima H_1), Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Sig F < 5%

Tabel 4.35 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1643.180	3	547.727	50.194	.000 ^b
	Residual	807.499	74	10.912		
	Total	2450.679	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Dari tabel 4.34 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50,194 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah menggunakan rumus $Df(1) = k - 1$ ($4-1=3$), $Df(2) = n - k$ ($78-4=74$) adalah sebesar 3,12 (lihat pada table F). Dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $50,194 >$ nilai f_{tabel} 2,73. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya kerja (X_1), variabel motivasi (X_2) dan pengawasan (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.657	3.30336

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,657 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 65,7% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, motivasi dan pengawasan, sedangkan

sisanya ($100\% - 65,7\% = 34,3\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan model regresi linier berganda. Tujuannya adalah memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai variabel independen (budaya organisasi, motivasi dan pengawasan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,128 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan probabilitas signifikannya sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel budaya kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan individual dan budaya juga membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pilatus Deikme Analisa (2013) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terlaksana.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,410 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya. Dengan adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan seperti memberikan imbalan, hukuman dan perolehan tujuan akan menjadi penggerak karyawan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Diski telah terlaksana.

3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi

Cabang Diski. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t (parsial) dimana hasil dari t_{hitung} tidak melebihi batas yang seharusnya dan tidak memperoleh tingkat signifikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,103 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,665 dengan tingkat signifikan sebesar 0,274. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini tidak teruji dan tidak diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu pengawasan yang dilakukan pimpinan belum efektif terhadap kinerja karyawan. dan untuk variabel pengawasan ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi bukan berarti pihak perusahaan lantas tidak memperhatikan hal tersebut, bagaimanapun pihak perusahaan harus memperhatikan segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 50,194 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 dengan probabilitas signifikan yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan budaya organisasi, motivasi dan pengawasan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu budaya organisasi yang diberlakukan oleh pimpinan belum efektif terhadap kinerja karyawan, motivasi yang dilakukan pimpinan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan belum efektif terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 50,194 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,73 ($50,194 > 2,73$ sig 0,000 < 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 5,128 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,665 ($5,128 > 1,665$ sig 0,000 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,410 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,665 ($4,410 > 1,665$ sig 0,000 < 0,05).
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski. Tidak teruji dan tidak dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 1,103 dengan tingkat signifikan 0,274 lebih kecil dari t_{tabel} 1,665 ($1,103 < 1,665$ sig 0,274 > 0,000)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk terus memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk membangun kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan, seperti memberikan pujian kepada karyawan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan dan juga diharapkan kepada pimpinan untuk menjalankan program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan dan memberikan *reward* atau penghargaan untuk pegawai yang kinerjanya meningkat.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memberikan sistem atau nilai-nilai budaya dan tradisi organisasi yang dapat menjadi pedoman setiap karyawannya untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyelesaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing karyawan mampu untuk memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Ketika tindakan dan perilaku karyawan baik maka akan baik juga hasil kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan setiap hasil kerja karyawan dengan pengawasan yang maksimal, dengan pengawasan yang maksimal dapat menghindari penyimpangan/ penyelewengan/ kesalahan yang dilakukan karyawan. pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul

pada saat bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam pengawasan yaitu dengan bantuan teknologi seperti CCTV dengan begitu akan lebih efektif dan efisien bagi karyawan dan pimpinan. Karena pengawasan merupakan salah satu upaya untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar dan objek penelitian pada variabel budaya organisasi, motivasi, dan pengawasan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Diski, menggunakan data *longitudinal* atau *time series* untuk mengetahui pada waktu seperti apa hubungan dan pengaruh yang dihipotesiskan.

Peneliti berikutnya dapat menggambarkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya variabel kecerdasan emosional, kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Buku :

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara.(2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi”*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. BPFE-Yogyakarta.
- Ivanko, Stefan. (2012). *“Organizational Behavior. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of Public Administration”*.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Perusahaan. Bandung: Rosada.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen sumber manusia*. *Perusahaan*. Cetakan Pertama Bandung: Rosda.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. (2015). *“Dasar-Dasar manajemen”*. Cetakan Ke delapan. Yogyakarta : BPFE.
- Rusiadi, Dkk. (2013). *“Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan”*. Medan: USU Press.
- Suwatno dan Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- (2014). *“Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi dan Ekomomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amous. Lisrel”*. Cetakan Ketiga. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2012). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”*. Bandung Alfabeta.
- Teguh Sulistiyani, Ambar. (2018). *“Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik”*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta : Gava Media.
- Umar, H. (2008). *“Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *“Manajemen Kinerja”*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2011). *“Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen”*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2012). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta: Selemba Empat.

Nawawi, Ismail Uha. (2016). *“Budaya Organisasi Kepemimpinan, dan Kinerja”* Jakarta : Prenadamedia Group

Yusuf, Arif. (2018). *“Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Karyawan Mengelola”*. Bandung: Center For Academic Publishing service.

Daftar Jurnal :

Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59.

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. JEpa, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Brahmasari. (2010). *“ Pengaruh Motifasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT.Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Diakses tanggal 16 November 2018. Pukul : 20 : 15 Wib.

Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. KnE Social Sciences, 388-401.

Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.

Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. JEpa, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. Jument, 11(1), 67-80.

- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Wulan Analisa, Lucky. (2011). "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDAG Kota Semarang*". Universitas Diponegoro Semarang. Diakses pada tanggal 16 November 2018. Pukul: 17 : 42 Wib.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

BIODATA PENULIS

Data Pribadi

Nama Lengkap : Muhamad Irwan Sahputra Pasaribu

Nama Panggilan : Putra

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Tempat dan Tanggal Lahir : Binjai, 25 Agustus 1996

Alamat : Jln. Ir. H. Juanda, no.20, Kel. Timbang Langkat,
Kec. Binjai Timur, Kota Binjai, Sumatera Utara.

Anak ke : Tiga dari tiga bersaudara

Kewarganegaraan : Indonesia

Suku : Batak

Hobi : Bersepeda

Cita-cita : Ingin Menjadi Entrepreneur Sukses

Motto Hidup : "Kesehatan Adalah Kunci Kesuksesan"

Contact Person : Phone Number : 0852-6267-7781
: Whatsapp : 0852-6267-7781
: Email :
ScoopymerahFI@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

1. 2004 - 2009 : SDN 023898 Kota Binjai
2. 2009 - 2012 : SMPN 3 Kota Binjai
3. 2012 - 2015 : SMA Swasta Taman Siswa Cabang Binjai
4. 2015 - Sekarang : S1 Universitas Pembangunan Panca Budi Medan