

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Perumda Air Minum Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Fiki Maulana
NPM. 18.0101.0035

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya, tidak terlepas dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dalam perusahaan dapat berfungsi sebagai aset perusahaan. SDM merupakan salah satu keunggulan bersaing untuk mencapai efisiensi, efektifitas, dan fleksibilitas organisasi maupun instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2006). Agar tetap bertahan di era kompetitif ini maka suatu organisasi harus memiliki dukungan penuh dari potensi individu yang kompetitif. Lewat mengelola manajemennya untuk potensi individu secara professional dan maksimal. Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi, oleh sebab itu masalah yang harus dipertimbangkan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawannya.

Salah satu peranan penting disuatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai keberhasilannya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai cerminan dari kinerja organisasi, dimana sebuah organisasi dalam mencapai tujuan atau menghasilkan *output* baik buruknya tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan disuatu organisasi harus diuji secara menyeluruh untuk memberikan hasil kinerjanya secara maksimal tidak

hanya secara kuantitasnya tetapi juga dari kualitas juga. Kinerja ini ialah hasil dari kualitas pekerjaan dimana telah dicapai pegawainya didalam menyelesaikan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawabnya yang telah dipercayakan kepada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2017:67). Di dunia kerja saat ini, kinerja karyawan suatu perusahaan itu sangatlah penting untuk kelangsungan berkembangnya suarau perusahaan. Selain itu kinerja karyawan ini akan sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memperhatikan segala hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja yang nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tercapai kinerja karyawannya yang berkualitas maka begitu diperlukannya budaya pengorganisasian atau budaya kerja yang baik sebagai power karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter, dengan harapan dapat beradaptasi terhadap tantangan atau persaingan di masa mendatang. Dengan budaya kerja yang beradab maka akan menjadi habit yang bagus bagi karyawan juga acuan prestasi organisasi, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasinya buruk maka akan menjadi penghambat bagi jalannya sebuah organisasi. Berjalannya budaya organisasi secara optimal yaitu bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati nilai-nilai norma yang ada pada

organisasi. Peneliti terdahulu yang telah melakukan penelitian mengenai dampak dari budaya organisasinya kepada kinerja pegawainya.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari kedisiplinan karyawan masih menjadi suatu kendala dalam kinerja organisasi. Disiplin ialah perilaku terhadap perilaku serta tindakan yang sejalan kepada aturan organisasinya, tidak hanya yang dituliskan namun juga yang tak dituliskan (Sutrisno, 2011). kedisiplinan yang maksimal wujud dari tingkat seseorang dalam bertanggung jawab yang dimilikinya atas sejumlah tugasnya. Kondisi tersebut sebagai pemacu motivasi bekerja dan pencapaian target organisasi dan masyarakat. Aturan sangat penting untuk mendukung karyawan dalam menciptakan ketertiban dan etos kerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Kesadaran pegawai untuk menampilkan kedisiplinan akan berdampak positif bagi kinerja organisasi.

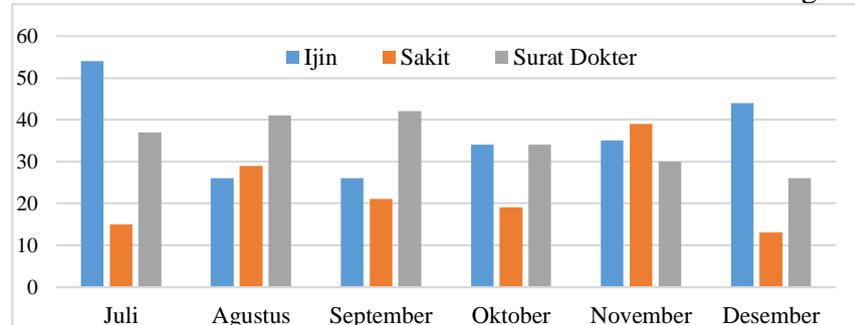
Selain budaya organisasi serta kedisiplinan, dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi juga diperlukan suatu dorongan atau disebut juga dengan motivasi. Motivasi adalah keinginan yang datang dari seorang individu karena mendorong semangat dan menuntut untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas suka cita, dan kejujuran sehingga hasil kegiatan yang dikerjakan mendapatkan keberhasilan yang optimal serta bermutu (Afandi, 2018). Motivasi diberikan untuk menunjukkan kepedulian terhadap karyawan untuk memupuk kinerja yang lebih baik, dukungan tersebut dapat berbentuk materi dan moral. Karyawan dengan motivasi tinggi mempunyai

level motivasi serta antusias yang besar didalam bekerja, begitu juga sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan kurang baik karena tidak memiliki motivasi dan gairah kerja yang tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi terdiri dari potensi dan reality (*knowledge and skill*). Artinya karyawan yang kompeten, terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang unggul. Karyawan yang memiliki kompetensi unggul, akan memiliki sikap kerja yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik maupun buruk akan berdampak bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan lebih merasa dihargai dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Berikut ini adalah data absensi dari Perumda Air Minum Kota Magelang :



Gambar 1.1 Data Abeseni Karyawan Bulan Juli-Desember 2022

Sumber: Perumda Air Minum Kota Magelang 2022

Berdasarkan gambar 1.1, grafik tersebut menunjukkan bahwa pada absensi ijin relatif mengalami peningkatan dari bulan juli hingga desember, hal tersebut dirasa menjadi kondisi yang kurang baik terhadap kedisiplinan karyawan. Absensi karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mengukur penilaian kinerja karyawan. Dari keseluruhan karyawan baik yang ijin, sakit ataupun surat dokter, yang menunjukkan peningkatan secara signifikan yaitu karyawan yang ijin. Hal tersebut disebabkan karena kedisiplinan karyawan yang kurang mematuhi peraturan Perumda Air Minum Kota Magelang serta menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. Memang perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tidak masuk di hari kerja jika memang bertepatan dengan hari libur nasional, mengambil jatah cuti, atau izin tidak masuk karena berbagai keperluan pribadi yang bisa dimaklumi atau ditoleransi seperti sakit, anggota keluarga meninggal dan sebagainya. Namun bukan berarti karyawan bisa terlalu leluasa dengan keseringan tidak masuk kerja, karena dampaknya cukup fatal, yakni mengganggu performa perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2020) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi (2018) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja

Karyawan” menyatakan bahwa budaya organisasinya memiliki dampak negatif serta tak memiliki signifikansi kepada kinerja karyawan. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) mengenai “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BTPN Gorontalo” menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati (2018) mengenai “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Tengah” menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sat Nusantara Tbk Batam” menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mirza (2021) mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda,

peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur (2018) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Meutia (2016) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja” menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Candana (2020) mengenai “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian yang sudah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Perumda Air Minum Kota Magelang)”**.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan pada masalah yang menjadi latar belakang masalah sehingga rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang sudah dipaparkan, sehingga dalam kajian ini bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
6. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun penelitian ini manfaatnya untuk beberapa kontribusi dapat dilihat dari beberapa poin dibawah ini:

1. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat untuk menambah wawasan serta pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan dan dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

2. Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan serta pertimbangan keputusan pada Perumda Air Minum Kota Magelang dan pengelolaan sumber daya manusia beserta segala

kebijakannya yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian awal skripsi ini terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan kontribusi penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian berupa: telaah teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III membahas mengenai metode penelitian yang dilakukan berupa: populasi dan sampel, variabel penelitian

dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, metode analisis data, pengujian hipotesis

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Bab IV akan membahas tentang analisis data berupa: deskripsi responden, data deskriptif, uji instrumen, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V memuat hasil kesimpulan dan saran kepada pihak yang terkait dengan tujuan penelitian yang dilakukan serta keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori yang menjadi dasar untuk meneliti permasalahan tersebut ialah teori atribusi. Dalam pandangan Fritz Heider dalam Luthans, (2005:182) sebagai pendiri teori tersebut, teori atribusi ialah dasar teoritis dimana memaparkan mengenai seorang individu, dimana hal ini yang memberikan pembelajaran mengenai cara yang dilalui seorang dalam menginterpretasikan sebuah peristiwa, opini, ataupun yang melatar belakangi sikapnya, baik dari segi internal seperti sifat, sikap, karakter, maupun dari eksternalnya yang meliputi stres karena kondisi ataupun keadaannya yang akan berpengaruh pada perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap dan karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Kajian ini memakai teori atribusinya sebab hal ini diharapkan bisa memberikan bantuan didalam penanganan permasalahan yang berkaitan kepada kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kota Magelang, karena pada teori atribusi sendiri mempelajari mengenai perilaku seseorang. Lewat

teori atribusi ini begitu berdampak positif didalam prosedur untuk meningkatkan kinerja karyawannya didalam suatu pengorganisasian. Kinerja karyawan ialah produk kerja yang dihasilkan dari karyawannya sebagai motivasi, kedisiplinan, serta budaya dari organisasi itu sendiri. Dimana motivasi dan kesiapan termasuk dalam faktor internal sedangkan budaya organisasi masuk dalam faktor eksternal.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu capaian oleh karyawannya berupa output dari kerjanya di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam pandangan Mangkunegara (2015) kinerja ialah produk dari pekerjaan menurut mutu serta kuantitasnya dalam pencapaian dari karyawannya didalam pelaksanaan tugas yang disesuaikan kepada tanggung jawab yang sudah diembannya. Kinerja ialah pencatatan tentang sejumlah dampak yang menjadi hasil untuk fungsional pekerjaan ataupun aktifitas sepanjang waktu yang ditentukan yang terhubung kepada fokus organisasinya (Bernardin, 2012). Kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang begitu penting didalam upaya mencapai tujuannya pada organisasi tersebut atau perusahaan. Kinerja ialah produk pekerjaan dimana mempunyai berhubungan secara erat kepada strategi organisasinya, kepuasan dari konsumennya, serta berkontribusi kepada perekonomian (Wibowo, 2012). Ditiap karyawannya diwajibkan dalam berkontribusi secara baik lewat kinerja yang positif, mengingat bahwa kinerja organisasinya bergantung kepada kinerja pekerjanya.

Dalam pandangan Hasibunan (2014) menyatakan dimana kinerja ialah penggabungan dari ketiga faktorisasi utama, ialah kemampuan serta minat seseorang karyawan, kecakapan serta keterbukaan dalam menerima keterangan dari pendelegasian penugasan serta perannya dan level motivasinya. Adapun sejumlah aspek yang berpengaruh kepada kinerja karyawannya dalam pandangan Sutrisno (2016) ialah :

1) Efektifitas serta Efisiensinya

Didalam hubungannya kepada kinerja organisasinya, sehingga pengukuran dari buruk dan baiknya kinerja dilakukan pengukuran dengan efektifitas serta efisiensinya. Permasalahannya ialah cara dalam prosedur terjaddinya keefisiensian serta keefektifitasan organisasinya. Dinyatakan memiliki keefektifan jika tercapai tujuannya, dan dinyatakan memiliki keefisienan apabila kondisi tersebut memberikan kepuasan untuk mendorong ketercapaian tujuannya.

2) Otoritas serta Tanggung Jawab

Didalam organisasinya yang positif, wewenang serta pertanggungjawaban sudah dilakukan pendelegasian secara maksimal, dimana tak terdapat penugasan yang tumpang tindih. Untuk tiap karyawannya yang terdapat didalam organisasinya tahu segala yang jadi hak untuknya serta tanggungjawabnya untuk meraih tujuannya didalam pekerjaan. Kewewenangan serta pertanggungjawaban yang jelas bagi tiap individu didalam salah satu organisasinya akan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawannya.

3) Disiplin

Umumnya kedisiplinan menunjukkan sebuah keadaan dari perilaku terhormat yang terdapat didalam pribadi pekerja untuk persatuan serta penentapan dari porganisasinya. Permasalahan kedisiplinan pekerja yang terdapat di suatu lembaga tidak hanya untuk atasannya saja namun juga untuk bawahannya akan membentuk model dari kinerja organisasinya. Kinerjanya menjadi mudah untuk dicapai jika kinerja individunya ataupun kelompoknya meningkat.

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan kepada potensi pikiran, kreatifitas yang berbentuk gagasan dalam merencanakan suatu hal yang terkait kepada tujuan organisasinya. Istilah lainnya, inisiatif pekerja yang terdapat di dalam organisasinya ialah menjadi pendorong untuk memajukan organisasi diakhirnya memberikan dampak kepada kinerjanya.

3. Budaya Organisasi

Peran utama dalam pembentukan perilaku karyawan salah satunya adalah dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu norma atau sejumlah nilai mengenai perilaku dimana diterapkan atau jadi suatu kebiasaan pada suatu organisasinya ataupun perusahaannya. Dimana budaya organisasi ialah pengembangan dari sejumlah nilai, norma, serta tatanan kehidupan disuatu organisasi sebagai ciri dari organisasinya. Dalam pandangan Robbins (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu prosedural yang sama yang dimiliki dari setiap anggotanya

dari suatu kelompok, dimana hal tersebut dapat memberikan perbedaan dari organisasinya kepada organisasi yang lainnya. Budaya organisasi sebagai jiwa serta cerminan perilaku, sikap, pola pikir, serta pengambilan keputusan pada setiap anggota organisasi sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Ivancevich (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah pemolaan dari sejumlah pengasumsian dasar yang diartikan secara bersamaan di dalam suatu organisasinya terpenting didalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Pola ini jadi salah satu kepastian serta pensosialisasian untuk semua anggotanya didalam organisasinya. Budaya organisasi ialah sesuatu dimana mengacu pada karyawannya serta yang diacukan ini semoga bisa membentuk sebuah model dari keyakinannya, nilainya, serta ekspektasinya. Sedangkan dalam pandangan Rivai (2011) memparkan dimana budaya organisasi ialah sebuah frame kerja yang jadi standar untuk berperilaku keseharian didalam mengambil kebijakan bagi karyawannya serta pengarahan mengenai tindakannya dalam pencapaian tujuan organisasi budayanya haruslah sama kepada tindakan organisasinya yang meliputi perencanaan, organisasi, pengendalian, serta kepemimpinannya.

Budaya organisasi memberikan harapan kedalam eksistensi organisasinya serta acap kali memberikan dampak kepada keberlangsungan dari organisasinya itu, serta memberikan pengaruh pula untuk kinerjanya

tersebut. Menurut Robbins (2015) terdapat 7 karakteristik utama yang menjabarkan budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berinovasi serta mengambil resiko.
2. Perhatian pada detailnya.
3. Berorientasi pada hasilnya.
4. Berorientasi pada manusia.
5. Berorientasi pada timnya.
6. Agresifitas.
7. Stabilitas.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan karyawan terhadap aturan dalam suatu organisasi yang sudah ditetapkan baik secara tertulisnya ataupun tak tertulisnya, dimana kedisiplinan pekerjaan menjadi salah satu bentuk perbaikan karyawan untuk memperbaiki sikap dan perilaku serta pengetahuan guna meningkatkan prestasi atau kinerjanya. Kedisiplinan merupakan suatu sistem secara sadar serta sedianya individu didalam mematuhi aturan serta nilai-nilai yang diberlakukan (Hasibunan & M.S, 2014).

Dalam bekerja karyawannya diwajibkan agar mempunyai jiwa kedisiplinan yang mumpuni didalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah salah satu instrumen yang dipakai manajerial dalam melakukan komunikasi kepada bawahan supaya pekerja mau dalam melakukan perubahan perilakunya serta dalam

melakukan peningkatan kesadarannya serta kesediaannya untuk mentaati seluruh aturan serta nilai-nilai yang diberlakukan didalam perusahaannya.

Adapun macam-macam bentuk disiplin kerja pada organisasi (Afandi, 2018:18-19) adalah:

1. Disiplin preventif

Model kedisiplinan ini mencegah supaya terhindarnya daripada melanggar aturan dari organisasinya, dimana betujuan dalam memberikan dorongan untuk karyawannya supaya memiliki kedisiplinan serta ketaatan dan ikut dengan pedoman serta kebijakan yang sudah ditentukan.

2. Disiplin korektif

Ialah kedisiplinan yang bertujuan dalam penanganan pelanggarannya mengenai kebijakan yang ada serta melakukan perbaikan bagi kedepannya dan kesediaan untuk mengikuti aturan yang disesuaikan kepada standar yang diberlakukan di organisasi.

3. Disiplin progresif

Ialah disiplin dengan memberikan sangsi yang besar kepada pelanggarannya dimana dilakukan dia melanggar secara berulang.

5. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2012) yaitu suatu hal yang memberikan dampak kepada proses untuk mendorong melakukan pekerjaan kepada bawahannya dengan cara tertentu hingga pekerjaanya berkeinginan untuk melakukan kerja dengan keikhlasan yang tinggi agar

terdapat pencapaian dari tujuan organisasinya dengan cara efektif. Motivasi ialah prosedur dalam memotivasi individu serta menggerakkannya, maknanya sistem ini memberikan arahan untuk pergerakan individu supaya mengerjakan suatu hal seperti yang diinginkan oleh penggerakannya ataupun pengarahnya (Simamora, 2013). Dalam memberikan peningkatan untuk memotivasi pekerjaan maka kebutuhan karyawannya harus terpenuhi. Kebutuhan dasar yang mampu meningkatkan motivasi kerja memenuhi apa yang dibutuhkan secara fisiologisnya, butuh untuk perasaan amannya, butuh untuk sosialnya, butuh untuk dihargai serta butuh untuk pengaktualisasian dirinya.

Motivasi merupakan suatu upaya yang diberikan dalam rangka pemenuhan keinginannya serta kebutuhannya. Supaya kebutuhan serta keinginannya tersebut bisa dipenuhi maka sangat memerlukan upaya secara optimal. Didalam memenuhi apa yang dibutuhkan, sehingga individu akan memiliki perilaku yang disesuaikan kepada motivasi yang didapat atau dimilikinya. Manusia memiliki peranan yang begitu utama didalam mencapai tujuannya dari organisasinya. Dalam melakukan pergerakan individu supaya disesuaikan kepada harapan organisasinya, sehingga harus paham bahwa dorongan untuk seseorang dalam melakukan pekerjaan disuatu organisasinya, sebab motivasilah memberikan arah perilaku manusia dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam pandangan Afandi (2018) terdapat sejumlah aspek yang memberikan pengaruh kepada motivasi kerjanya yaitu :

1. Kebutuhan hidupnya.
2. Kebutuhan masa depannya.
3. Kebutuhan harga dirinya.
4. Kebutuhan penghargaan untuk prestasi kerjanya.

Ketika setiap individu memiliki motivasi yang besar sehingga berdampak pada kinerja yang tinggi pula, maka tujuannya mudah untuk didapat serta diinginkannya dalam suatu organisasi atau pada Perumda Air Minum Kota Magelang dapat terwujud dengan baik. Karena titik tolak motivasi sendiri terdapat pada setiap individu karyawan.

6. Kompetensi

Spencer dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Pallan (2007) menyatakan bahwa kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan. Sedangkan Darsono dan Siswandoko, (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Rivai (2009) menyatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatkannya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Kompetensi mempunyai peranan yang penting, karena berkaitan dengan kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Indikator variabel kompetensi pegawai menurut Miftahul *et al* (2017) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari:

- (1) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang kemudian tertanam dalam benak seseorang.
- (2) Pemahaman (*Understanding*) pemahaman yaitu menguasai sesuatu dengan pikiran. Karena itu, belajar berarti harus mengerti secara mental makna dan filosofisnya, maksud dan implikasi serta aplikasi-aplikasinya, sehingga menyebabkan siswa dapat memahami sesuatu.
- (3) Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*) adalah kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.

- (4) Nilai (*Value*) adalah sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan.
- (5) Sikap (*Attitude*) kesiapan mental individu yang mempengaruhi, mewarnai bahkan menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya.
- (6) Minat (*Interest*) merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu,

(1) Pengetahuan

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

(2) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

(3) Sikap kerja

Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

7. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan

membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009).

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi sosial, psikologi, dan fisik pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non-fisik. Faktor fisik yang mempengaruhi lingkungan kerja (Wijaya & Susanty, 2017), antara lain:

- (1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- (2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
- (3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- (4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperature akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak

berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

- (5) Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Rahmawanti (2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup berikut ini adalah unsur-unsur dari lingkungan kerja fisik:

- (1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai.
- (2) Kebersihan lingkungan
- (3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan lampu saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
- (4) Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai.
- (5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.
- (6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

(7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Bisa dari hubungan atasan dengan bawahan. Bisa juga hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan sesama bawahan. Tentu saja lingkungan kerja non-fisik itu penting. Jika tidak ada lingkungan kerja non-fisik yang baik, maka akan berpengaruh terhadap hubungan antar pegawai. Efeknya bisa terjadi saling bermusuhan hingga menjatuhkan satu sama lain. Pekerjaan pun tidak bisa dilakukan secara optimal dan maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini perlu dilakukan peninjauan terhadap berbagai penelitian yang perlu dilakukan sebelumnya guna untuk mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan berikut beberapa ulasan terkait penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh Jamalddin, dkk. (2017) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel yang dipakai pada penelitian tersebut berjumlah 47 responden. Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh baik serta memiliki signifikansi atau sangat baik kepada kinerja pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2017) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. Populasi pada penelitian ini berjumlah 93 dan dengan sampel berjumlah 62 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur (2018) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada pengolahan PKS Sawit Langka PT. Perkebunan Nusantara IV dengan sampel berjumlah 67 responden. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variable budaya organisasi, kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan secara simultan terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. Sampel yang dipakai pada penelitian tersebut berjumlah 166 responden, menggunakan analisis jalur dengan bantuan software statistik SPSS 21. Hasil riset menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Feel, dkk. (2018) berjudul Pengaruh, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian dilakukan pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso dengan sampel berjumlah 25 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji simultan dan parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Astira (2018) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat

Indonesia Cabang Pamulang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, menyebar kuesioner dengan skala *Likert*. Teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket (Kuesioner) yang pengukurannya menggunakan *skala likert* dan diolah secara *statistic* dengan menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Oleh Fachreza, dkk. (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Sampel pada penelitian ini sebanyak 146 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Liana (2020) berjudul Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerjs, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Kota Baru dengan sampel berjumlah 70 responden. Menggunakan penyebaran kuesioner dalam metode pengumpulan datanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada arah pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 56 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menurut simultannya motivasi berkerja serta kedisiplinan bekerja mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil uji menurut parsialnya menunjukkan dimana terdapat pengaruh yang baik serta memiliki signifikansi kepada motivasi kerja serta disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Darma (2020) berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sampel pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Langsa dengan jumlah 47 Responden. Hasil menunjukkan bahwa dimana secara simultan motivasi serta budaya kerja berpengaruh baik serta bersignifikansi kepada kinerja karyawannya. Jadi bisa dinyatakan dimana makin meningkatnya motivasi dan budaya kerjanya berdampak kepada kinerjanya yang ikut meningkat karena memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah X di Tangerang Selatan dengan sampel berjumlah 42 responden. Menggunakan metode sensus dan analisis *Partial Least Square – Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara masing-masing terhadap kinerja, serta adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja.

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan pendek yang menjadi kesimpulan terhadap dasar teoritis serta kajian terdahulunya, dan menjadi jawabannya yang bersifat sementara kepada permasalahan yang dikaji. Sehingga jawabannya tersebut memiliki sifat lemah, maka dari itu mesti diaplikasikan pengujian dengan cara empiris benar atau tidaknya. Berikut merupakan hipotesa dimana akan dilakukan pengembangan didalam kajian :

a. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya dalam organisasi mempunyai peran menetapkan tapal batas yang artinya, budaya menciptakan suatu perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain, memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Selain itu budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Dengan

mengimplementasikan budaya organisasi yang ada diperusahaan dengan menjadikan budaya yang kuat maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhannya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk memenuhi suatu target atau kebutuhan tertentu.

Kompetensi adalah menunjukkan gambaran seseorang yang mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan, atau secara lebih spesifik mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target. Dalam hal ini, istilah kompetensi yang pertama merujuk pada kemampuan secara umum untuk menjalankan sebuah *job* secara kompeten. Kedua, istilah kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan dengan kompeten.

Berdasarkan penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2020) mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja” dan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan hasil yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁. Budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah salah satu proses bersama yang dimiliki pada setiap anggotanya dari suatu kelompok, dimana hal tersebut dapat menjadi pembeda dari organisasinya pada organisasi yang lainnya Robbins (2013) Budaya organisasi sebagai jiwa serta cerminan perilaku, sikap, pola pikir, serta pengambilan keputusan pada setiap anggota organisasi sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam teori atribusi telah dijelaskan bahwa sangat penting untuk memperhatikan perilaku karyawan yang memengaruhi kinerjanya dan mempelajari apa yang dapat memotivasi karyawannya.

Hasilnya dari kajian Jamaluddin (2017) menggambarkan dimana budaya organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawannya. Hasilnya serupa juga didukung pada kajian oleh Isvandiari (2017), Ainanur (2018) serta Feel (2018) yang sama-sama menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh baik serta memiliki signifikansi kepada kinerja karyawannya. Hasilnya tersebut memberi makna dimana apabila budaya organisasinya pada sebuah organisasinya makin positif, maka kinerja karyawannya pada organisasi tersebut juga semakin meningkat dan menjadi lebih baik. Sehingga penulis melakukan perumusan hipotesa penelitiannya serta akan membuktikan benar atau tidaknya didalam kajian tersebut ialah:

H₂. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2016: 89). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau kepada karyawannya akan sangat mempengaruhi kesungguhan mereka dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu,

setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Hasil penelitian dari Astria (2018) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerjanya berpengaruh yang baik dan signifikan kepada kinerja karyawannya. Kajian tersebut sejalan dengan kajian yang dikerjakan oleh Hustia (2020) bahwa kedisiplinan bekerja memiliki pengaruh baik dan signifikan kepada kinerja karyawannya. Kondisi tersebut memberikan makna dimana makin tinggi kedisiplinan karyawannya didalam melakukan pekerjaan sehingga makin terjadi peningkatan pula untuk kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini diajukan hipotesis ialah:

H3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah salah satu dorongan didalam dirinya ketika mengerjakan tugasnya berdasarkan ketertarikan terhadap tugas tersebut. Begitupun dengan teori atribusi menyatakan dimana perilaku individu merupakan dampak dari pengkombinasian diantara *power* internalnya (*internal forces*) ialah sejumlah aspek yang bersumber dari luarnya. Motivasi yang termasuk kekuatan dari dalam individu dimana karyawannya yang bermotivasi besar didalam pekerjaan akan berdampak kepada upaya dan sumber daya yang dipunyai karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi baik serta memiliki produktifitas sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan kualitas baik.

Hasil penelitian dahulu menurut Ainanur (2018), Astira (2018), Munawirsyah (2018) dan Hustia (2020) mengemukakan dimana motivasi berpengaruh yang memiliki signifikansi kepada kinerja karyawannya. Hal tersebut juga disokong oleh penelitian Darma (2020) dan Siagian (2018), dimana menjelaskan kalau motivasi memiliki pengaruh baik kepada kinerjanya. Artinya makin tinggi motivasinya dari karyawannya sehingga akan makin meningkatnya kinerja karyawannya tersebut didalam menyelesaikan pekerjaan dalam pencapaian tujuannya dari suatu organisasinya ataupun perusahaannya. Didasarkan kepada paparan itu sehingga peneliti berhipotesa seperti di bawah ini:

H4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

e. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan (Rivai, 2013: 302). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2013: 203).

Siagian (2018), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian kompetensi dan kinerja. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Ainanur (2018), menyatakan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Apabila kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H₅. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

f. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008). Menurut Afandi (2016:51), Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak memadahi dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas, dan cepat lelah sehingga kinerja karyawan akan rendah.

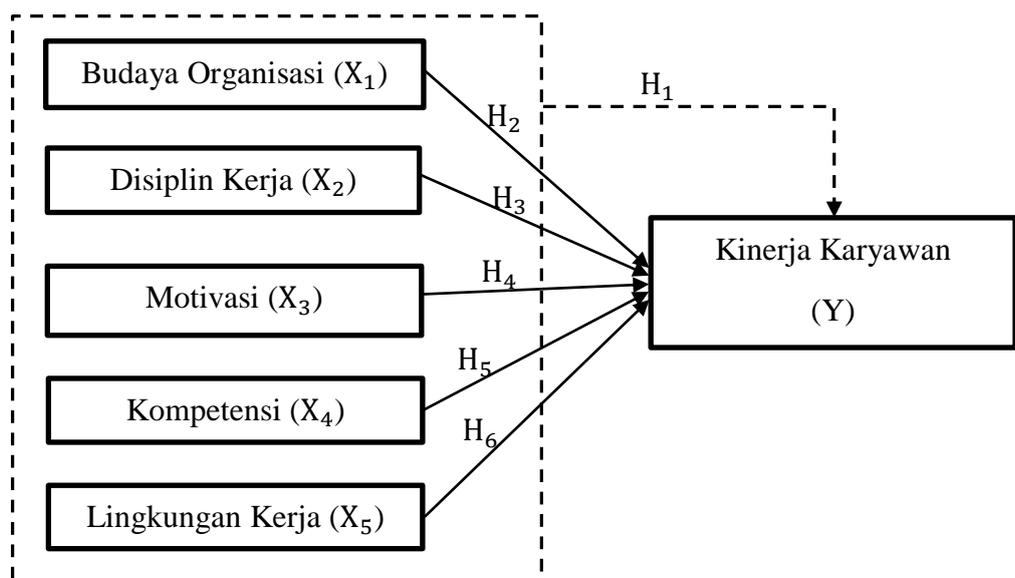
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Adha (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Feel (2018) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H₆. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang melandasi kajian secara teoritis serta kajian terdahulunya sehingga bisa dilakukan penyusunan dari kerangka pemikirannya didalam kajian tersebut ialah variabel bebasnya (*independent variable*) yaitu budaya organisasi X_1 , disiplin kerja X_2 , motivasi X_3 , kompetensi X_4 , lingkungan kerja X_5 dan untuk variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan Y :



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah daerah dengan cara penggeneralisasian yang mencakup diatas obyek/subyek yang memiliki mutu serta sifat yang ditentukan dari penelitiannya dalam rangka mempelajari lalu disimpulkan (Sugiyono, 2018:117). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang yang berjumlah 220 Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 118). Didalam melakukan penentuan sampelnya memerlukan salah satu teknik untuk mengambil sampelnya secara pas supaya bisa mewakili kondisi dari populasinya dengan cara optimal. Dalam penelitian ini metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*, atau metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik *purposive sampling*, atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Menurut Sugiyono (2016) ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah 30 sampel sampai dengan 500 sampel. Sehingga jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang antara lain:

1. Karyawan yang berstatus karyawan tetap
2. Karyawan kontrak yang telah bekerja minimal selama 1 tahun

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Pendataan yang dipakai didalam kajian tersebut berupa data kuantitatif yang merupakan tipe datanya yang bisa dilakukan pengukuran ataupun perhitungan dengan cara langsung dalam bentuk penginformasian serta paparan yang dilakukan menggunakan bentuk matematis (Sugiyono, 2017).

Sumber datanya merupakan segala sesuatu yang bisa menginformasikan tentang datanya sebagai bahan penelitian. Didasarkan kepada sumber datanya, ada dua jenis pendataan ini ialah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden tanpa adanya perantara. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama yaitu data primer. Data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode dikumpulkannya data pada riset menggunakan *questionnaire*, yakni dengan cara menyebarkan kuisisioner ataupun angket sebagai instrumen penelitian, kuisisioner menjadi suatu hal yang efektif dan efisien sebagai sarana mengumpulkan data yang akan diukur secara numerik. Data pada penelitian diambil dari kuisisioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang yang berjumlah 100 karyawan.

C. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Pada penelitian ini untuk mengukur variabel terikat (*dependennya*) ataupun variabel bebas (*independent*) dilakukan pengukuran menggunakan skala ukurnya untuk standar pendek panjangnya sebuah intervalnya yang terdapat didalam instrument pengukurannya, hingga dapat memberikan hasil pendataan yang valid (Sugiyono, 2017).

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah persepsi pegawai mengenai kesesuaian dalam melaksanakan tugas, tingkat ketelitian, tentang pengetahuan, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan Kerja
4. Sikap

b. Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah persepsi pegawai terhadap norma-norma yang mendominasi yang disebarluaskan di dalam organisasinya serta mengacu kepada filosofis kerja pegawainya. Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins (2015) ialah:

1. Berinovasi dan keberanian mengambil resikonya
2. Berorientasi pada hasil
3. Orientasi kepada manusia
4. Orientasi kepada tim
5. Agresif
6. Stabilitas

c. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin adalah persepsi pegawai mengenai perilaku serta perbuatannya yang cocok kepada aturan daripada organisasinya yang positif tidak hanya yang dituliskan saja namun juga yang tak dituliskan. Adapun sejumlah aspek dari kedisiplinan bekerja menurut Hasibunan (2017:194) ialah sebagai berikut:

1. Tepat waktunya dalam menjalankan aktivitas
2. Sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan
3. Bertanggungjawab yang besar
4. Patuh kepada aturan dari perusahaannya

d. Motivasi (X3)

Motivasi adalah persepsi pegawai terhadap keinginannya yang keluar dari dalam dirinya sendiri ataupun pribadinya sebab mendapatkan inspirasi, semangat serta dorongan dalam beraktifitas secara ikhlas, besar hati, serta kesungguhan sehingga hasilnya untuk kegiatan yang dikerjakannya memperoleh keberhasilan yang maksimal serta bermutu. Adapun aspek motivasi menurut Mangkunegara (2016) ialah seperti di bawah ini:

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan perasaan aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

e. Kompetensi (X4)

Kompetensi adalah presepsi responden terhadap kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan segala pengetahuan ketrampilannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yang diadaptasi dari Moeheriono (2014), sebagai berikut:

1. Watak
2. Motif
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Ketrampilan

f. Lingkungan Kerja (X5)

Lingkungan Kerja adalah persepsi responden yang berkaitan dengan tempat karyawan bekerja. Di mana lingkungan pekerjaan adalah keadaan psikologis serta material yang terdapat pada perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan wajib menjaga ketersediaan lingkungan pekerjaan mencukupi diantaranya meliputi lingkungan fisik seperti suara musik merdu, warna ruangan, sirkulasi udara yang baik, tempat yang bersih, penataan ruang kerja nyaman, serta lingkungan non fisik yang diantaranya seperti tempat ibadah, korelasi pemimpin dengan pegawai, korelasi antar kolega, serta suasana kerja pegawai (Beny Kurniawan, 2019: 22). Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan indikator :

1. Hubungan kerja.
2. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman.
3. Fasilitas kerja.
4. Keamanan saat bekerja.
5. Komunikasi yang efektif.
6. Ketersediaan tempat beribadah bagi para karyawan.

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini pengukuran variabel lewat pernyataannya memakai skala likert yaitu berdasarkan 5 poin dengan poin pertama hingga poin lima dengan dengan keterangan dari yang sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Skala likert tersebut dipakai dalam melakukan pengembangan untuk instrument yang digunakan dalam melakukan pengukuran dari sikapnya, persepsinya, serta pendapatnya dari individunya maupun kelompoknya

yang terkait kepada masalah mengenai objeknya, perencanaannya, pelaksanaannya, serta asli tindakannya (Sugiyono, 2017). Instrumen yang dipakai didalam kajian tersebut yaitu memakai *skala likert* yang bentuk *checklist*. Berikut nilai untuk skala tersebut:

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

D. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Dalam pengukuran sahnyanya ataupun validnya dari sebuah kuesioner mestilah dilakukan pengujian dari validitasnya. Kuesioner memiliki kevalidan bila pernyataan yang terdapat didalamnya bisa menggambarkan hal yang diukurnya dari kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang diperoleh dengan data sesungguhnya. Instrumen pengukuran yang memiliki kevalidan artinya bervaliditas tinggi dalam menguji kevalidan data.

Pengujian menurut kelayakannya dari kuesioner yang akan dipakai, umumnya diaplikasikan pengujian signifikan koefisiensi korelasinya untuk taraf signifikansinya 0,05 (5%). Apabila korelasi antar tiap variabelnya dalam keseluruhannya memiliki angka kecil daripada taraf signifikansinya $>0,01$ ataupun $<0,05$ maka variabelnya itu dikatakan valid. Kriteria

penilaian dengan menguji validitasnya bisa disimpulkan seperti di bawah ini:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item kuesionernya dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item kuesionernya dikatakan tidak valid.

2) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ialah instrumen yang dipakai dalam melakukan pengukuran dari kuesionernya yang menjadi faktor pada variable ataupun konstruknya. Kuesioner dinyatakan memiliki kelayakan bila individu menjawab pertanyaannya secara stabil ataupun konsisten dalam waktu apapun (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Reliabilitas suatu teks merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Butir kuesioner dikatakan layak jika *Cronbach's alpha* $>0,70$ dan dikatakan tidak layak jika *Cronbach's alpha* $<0,70$.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pandangan Sugiyono (2017:275) analisis linier berganda bertujuan dalam melakukan ramalah untuk kondisi (turun naiknya) variabel dependennya, jika kedua ataupun lebih variabelnya untuk independent menjadi aspek prediator yang dimanipulasikan (dinaik turunkan penilaiannya). Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis linier berganda dipakai dalam melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Regresi linier bergandanya tersebut digunakan apabila jumlah

variabelnya yang independen lebih dari satu atau minimal dua variabel.

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kompetensi (X_4), Lingkungan Kerja (X_5) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Nilai Konstanta
- β : Koefisiensi Regresi
- X_1 : Budaya Organisasi
- X_2 : Disiplin Kerja
- X_3 : Motivasi Kerja
- X_4 : Kompetensi
- X_5 : Lingkungan Kerja
- e : Standard *Error*

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pandangan Ghozali (2016: 96), koefisien determinasi (R^2) yaitu instrumen yang dipakai dalam melakukan pengukuran seberapa besar desain tersebut mampu menjelaskan varian dari variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ialah diantara nol dan satu. Uji R^2 memiliki tujuan dalam melakukan pengukuran sejauh mana variabel bebasnya bisa menerangkan varian dari variabel terikatnya tidak hanya

menurut parsialnya tetapi juga simultannya. Nilai R^2 ini berada diantara 0 dan 1. Yang artinya apabila $R=0$ maka tidak terdapat pengaruh diantara variabel independennya terhadap variabel dependennya. Namun, apabila nilai R^2 makin dekat dengan nilai 1 maka semakin kuat pengaruh variabel independennya terhadap variabel dependennya, sebaliknya jika nilai R^2 makin dekat dengan nilai 0 sehingga akan makin kecil pula pengaruhnya antara variabel independennya kepada variabel dependennya.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat.

Kriteria pengujian uji F adalah dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2018:97). Dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$ yang artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

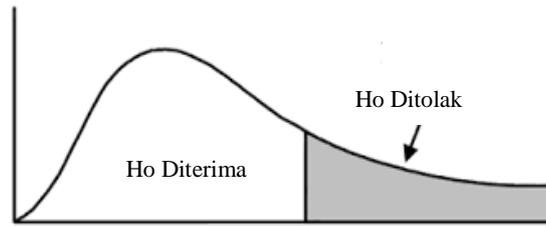
$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq \beta_5 \neq 0$ yang artinya secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menetapkan area keputusan skor F hitung ataupun area keputusan adalah area yang dimana hipotesis nol ditolak ataupun diterima. Adapun kriteria yang dilakukan dalam pehitungan tersebut yakni:

a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka H_0

diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).



Gambar 3.1 Kurva Uji F

3. Uji t (Uji Parsial)

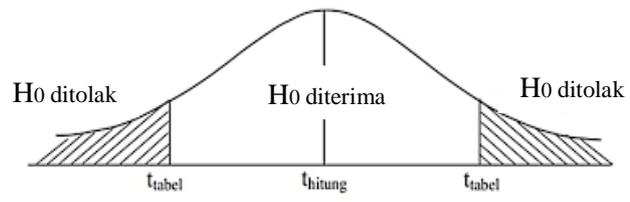
Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 99). Pengujian yang dilakukan uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a: \beta \neq 0$ yang artinya secara parsial terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Guna mengidentifikasi statistik t bisa dikomparasikan skor t hitung dengan t tabel dengan kriteria diambilnya keputusan yakni:

- a. Jika $\pm t_{hitung} > \pm t_{tabel}$ dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independent secara individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $- t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Uji t

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat didiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang ada dalam diri karyawan maka akan terciptanya kinerja yang baik.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerjanya.

6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik penerapan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh lima variabel saja yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja, Sedangkan masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Ruang lingkup atau objek yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup satu tempat, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas.
3. Cara pengerjaan informasi pada riset ini memakai angket yang didistribusikan pada responden alhasil riset ini cuma bersumber pada dalam informasi angket. Perihal ini bisa memunculkan perbandingan anggapan dari responden dengan responden yang lain ataupun apalagi berlainan dengan kondisi yang sesungguhnya.

C. Saran

1. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian didapat nilai R^2 sebesar 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja, sedangkan sisanya 64,4% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini. Maka peneliti selanjutnya dapat

mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka disarankan kepada pihak manajemen Perumda Air Minum Kota Magelang sebagai berikut:
 - a. Pimpinan Perumda Air Minum Kota Magelang agar dalam meningkatkan budaya organisasi secara proposional maka perlu meningkatkan ide-ide yang berinovasi, berorientasi, dan agresif. Pimpinan dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan, *Reward and Punishment*, evaluasi kerja secara berkala dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Pimpinan Perumda Air Minum Kota Magelang agar dalam meningkatkan disiplin kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran karyawan dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
 - c. Pimpinan Perumda Air Minum Kota Magelang agar dalam meningkatkan motivasi kerja maka perusahaan perlu mencukupi kebutuhan fisiologi, kebutuhan perasaan aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Maka perusahaan perlu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai, memberikan kesempatan pengembangan karir, mengadakan pelatihan untuk mengembangkan diri dan memberikan upah yang sesuai.
 - d. Pimpinan Perumda Air Minum Kota Magelang agar dalam meningkatkan kompetensi karyawan maka perlu ditingkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan dan menepatkan jabatan sesuai

keahlian yang dimiliki. Perusahaan dapat melakukan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan diri.

- e. Pimpinan Perumda Air Minum Kota Magelang agar dalam meningkatkan lingkungan kerja yang baik maka perlu ditingkatkan dengan cara memperhatikan lingkungan fisik dan lingkungan non fisik di dalam perusahaan. Dengan demikian tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Aulia, B. P., Sucipto, I., & Gunawan, A. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(2), 191–206. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.464>
- Darma, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Langsa. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 92–99. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2739>
- Feel, N. H., Herlamang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 3(2), 176–185.
- Gofar, I. A., & Nurlinda. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESSET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 9). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1), 17–22.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kurniawan, Beny. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Survei pada Perawat Rumah SMuhammadiyah Purwokerto*
- Maabuat, E. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mirza, B., & Lukito, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 16–21.
- Moeheriono (2014), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, edisi revi Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3, 1–18.
- Sugiyono. (2017). *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sulila, I. (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syukur, A., Supriyono, ssE., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Toyib Daulay, M. (2019). 45 The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37. www.aijbm.com