

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MUSI UNIT SEBERANG ULU 2 PALEMBANG

Martini

*Dosen tetap Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Model analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 responden yang merupakan kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang.

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

Hasil pengujian pada uji T pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t hitung (3,318) > t tabel (2,035), signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t hitung (4,167) > t tabel (2,035) dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai F hitung (14,694) > F tabel (3,285), dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Budaya Organisasi Lingkungan Kerja & Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak

hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Edwin B.Flippo (2015:67) menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan- kegiatan pengadaan ,pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Untuk mencapai hubungan yang sinergis tersebut, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja pegawainya. Dengan diadakannya riset sumber daya manusia (karyawan) secara intens diharapkan perusahaan mendapat umpan balikguna perbaikankinerja perusahaan.

Berdirinya PDAM Tirta Musi Palembang merupakan peninggalan zaman Belanda, dimana pembentukan PDAM Tirta Musi Palembang sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Berdasarkan keputusan Walikota Kepala Daerah Tingkat II Palembang No. 30 Tahun 1995 tentang susunan organisasi, tata kerja jenjang pangkat dan jabatan PDAM Tirta Musi Palembang, tugas pokok Perusahaan Daerah adalah mengelola air minum dan sarana air di daerah, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial ekonomi, kesehatan dan pelayanan umum. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Djokosantoso, 2015:18). Hal ini bermakna, bahwa budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi mempengaruhi pegawai di tempat kerja serta budaya organisasi berlaku pada dua tingkatan yang berbeda. Masing-masing tingkat bervariasi dalam kaitannya dengan pandangan keluar dan kemampuan bertahan terhadap perubahan. Dengan demikian budaya organisasi mempunyai peranan penting dalam menentukan perubahan organisasi di mana organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja pegawai di dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting sebagai kondisi atau keadaan tempat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015:102) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya

adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Menurut Nitisemito (2015:79) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesannyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang*".

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan permasalahan penelitian ini adalah :

- a. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang?
- b. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap

- kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja (Widagdho, 2012:76)

Edy Sutrisno (2012:12), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Sementara menurut Mas'ud (2012:47) Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Mas'ud juga menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk

melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Soehardi Sigit (2015:261-262) mengungkapkan dan menerangkan bahwa budaya organisasi dikatakan kuat, jika nilai-nilai budaya itu disadari, dipahami dan diikuti, serta dilaksanakan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Adapun tanda-tanda bahwa suatu budaya itu kuat adalah sebagai berikut:

1. Nilai-nilai budaya saling menjalin, tersosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota.
2. Perilaku anggota (karyawan) terkontrol dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang tak tampak (*invisible*) atau informal.
3. Para anggota (karyawan) merasa *committed* dan loyal pada organisasi.
4. Ada partisipasi para karyawan pada organisasi.
5. Semua kegiatan berorientasi pada misi dan tujuan.
6. Ada '*shared meaning*' atau kebersamaan mengenai sesuatu yang dipandang berarti bagi para karyawan.
7. Para anggota karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
8. Ada perasaan *rewarding* pada anggota (karyawan), karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya.
9. Budaya yang berlaku sesuai dengan strategi dan menopang tujuan organisasi.

2. Indikator Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter dalam Ardana (2015:167):

1. Inovasi dan pengambilan resiko,

yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian kehal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya dari pada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *statusquo*

3. Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, budaya organisasi memiliki manfaat dan fungsi yang berguna bagi organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2014: 248) adalah sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme

pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Sunarto (2012:26), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain:

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan
2. Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada didalam organisasi.
3. Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi, artinya perusahaan memiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.
4. Budaya organisasi berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi.
5. Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
6. Budaya organisasi merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.
7. Adanya perubahan didalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Keberhasilan pemimpin disebabkan karena ia memiliki visi dan misi yang kuat.
8. Salah satu fungsi budaya organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari *stakeholdernya*, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaanyang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apa bila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apa bila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2013:86) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2015:102) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagimenjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2013:87) lingkungan kerjafisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. lain halnya menurut Alex S. Nitisemito (2012:80) Lingkungan kerja fisik

adalah segala sesuatu yang ada disekita rpara pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain..

Faktor-faktor lingkungan kerja fisika dalah sebaga iberikut:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suarabising
5. Ruang Gerak
- 6.Keamanan
- 7.Kebersihan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2015:103). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan

- mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
 4. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
 5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herberg dalam Luthans(2012:84) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas.

- 1) prestasi kerja yang diraih (*achievement*).
- 2). pengakuan orang lain(*recognition*).
- 3). tanggung jawab (*responsibility*).
- 4). peluang untuk maju (*advancement*).
- 5). Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*).
- 6). Dan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi:

- 1).Kondisi Kerja;
- 2).Keamanan dan keselamatan kerja;
- 3).Kondisi kerja;
- 4).Status;
- 5).Prosedur perusahaan;
- 6).Mutu dan pengawasan teknis dari hubungan antar teman sejawat, atasan, dan bawahan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari

motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, (Rivai, 2012:548). Menurut Hadari Nawawi (2012:234) kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik/material maupun non-fisik/non material dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut T. Hani Handoko(2012:21-22) ada enam metode penilaian kerja karyawan:

1. *Ratingscale* (ukuran penilaian).
2. *Checklist* (daftar pemeriksaan)
3. *Critical incident method* (metode peristiwa kritis)
4. *Field review method* (metode peninjauan lapangan),
5. Tes dan observasi prestasi kerja,
6. *Method ranking* (metode urutan),

2. Manfaat penilaian kinerja

Menurut T. Hani Handoko (2012:34-35) manfaat penilaian kinerja :

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan-keputusan penempatan.
4. Perencanaan dan pengembangan karir.
5. Mendeteksi penyimpangan proses staffing.
6. Melihat ketidakakuratan informasional.
7. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
8. Melihat tantangan-tantangan eksternal.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan, lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, (As'ad,

2012:49), yaitu: faktor individu dan situasi kerja.

Menurut James L. Gibson (dalam Srimulyo 2012:39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

1. Variabel individual,
2. Variabel organisasional
3. Variabel psikologis

Sedangkan menurut Malayu S.P.

Hasibuan (2012:56) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian kinerja pegawai yaitu :

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja Merupakan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Disiplin Kerja
- d. Kerjasama

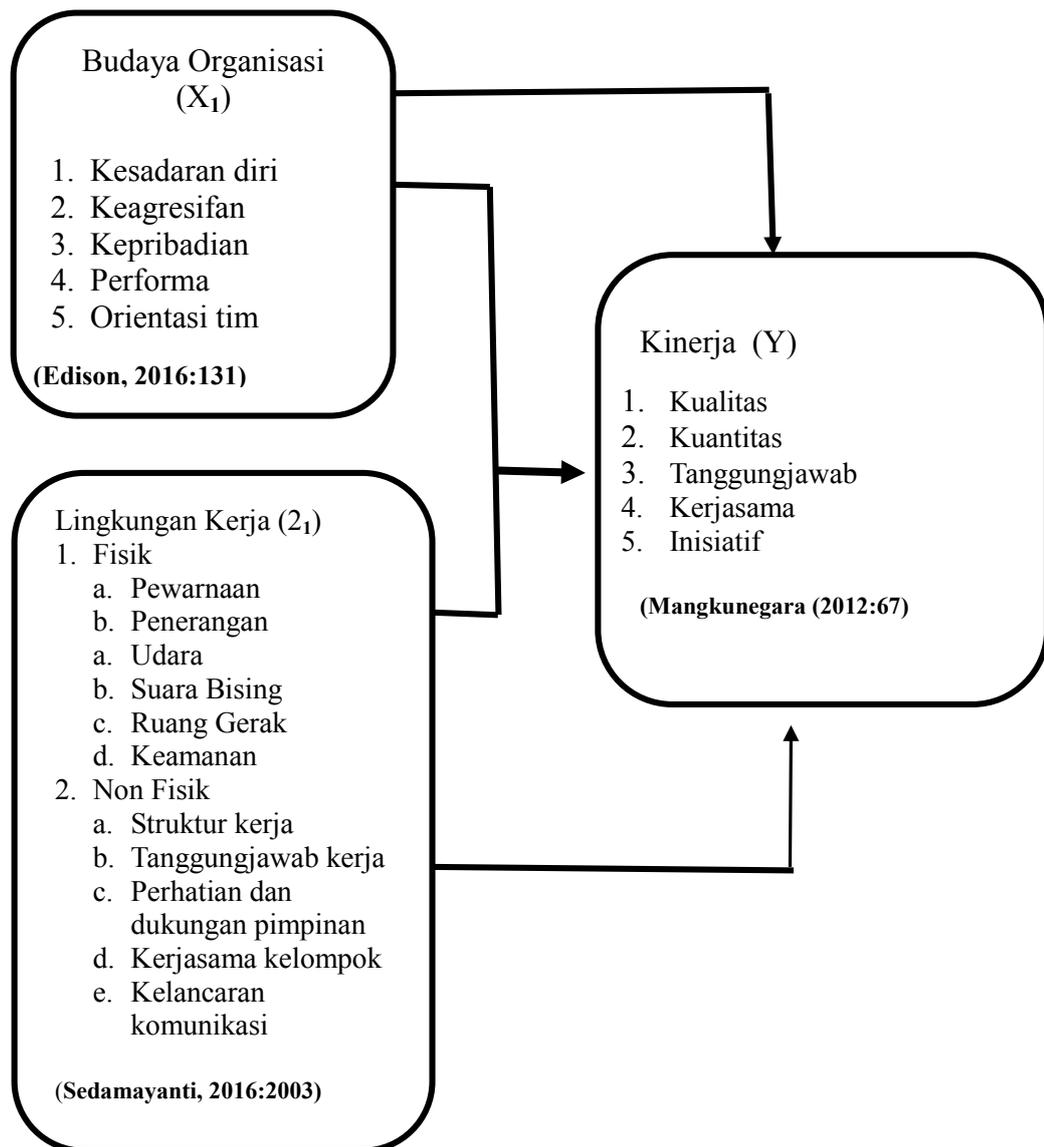
2.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama, tahun, judul,	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang Sumber : <i>Journal Of Management, Volume 2 No. 2 Maret 2016 2016</i>	Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang bahwa berpengaruh signifikan berdasarkan hasil uji t dimana nilai t hitung sebesar 4,16 sedangkan nilai t tabel 2,316. Sedangkan hasil pengujian terhadap variabel budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang bahwa berpengaruh signifikan berdasarkan hasil uji t dimana nilai t hitung sebesar 6,216 sedangkan nilai t tabel sebesar 3,415.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I. Yogyakarta Sumber : Skripsi (2017) Bagus Surya Kurniawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro	Nilai uji t antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,345, dengan sig. 0,023. Nilai sig. lebih kecil (<) dari $\alpha=0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai uji t antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,728 dengan sig. 0,008. Nilai sig. lebih kecil (<) dari $\alpha=0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 1
Kerangka Fikir



2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang.
- H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang
- H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang.
- H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang.

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian yaitu kantor PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani Plaju Palembang

B. Ruang Lingkup penelitian

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka ruang lingkup penelitian ini adalah masalah budaya organisasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja.

C. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2012:14), desain asosiatif berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Dengan penelitian ini maka akan teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah, dianalisis, dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan tinjauan pustaka. Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari operasional variabel, metode pengumpulan data dan diakhiri dengan rancangan pengujian hipotesis dan statistik.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah eskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2012:102) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagaimana adanya dan dijelaskan dengan angka-angka. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan pihak responden khususnya dengan menggunakan *questioner* dan mengajukan sejumlah pertanyaan sesuai dengan indikator yang akan

diteliti dan hal lain yang mendukung isi penelitian ini.

b. Data sekunder

Data Sekunder yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan dalam penelitian ini.

E. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Puspowarsito, (2008:92) populasi adalah keseluruhan objek (orang, kejadian, atau sesuatu) yang mempunyai karakteristik tertentu baik yang kongkrit (*tangible*) maupun objek yang abstrak (*untangible*). Anwar (2012:77) mengemukakan tentang populasi adalah sebagai kelompok subjek yang dikenai generalisasi hasil penelitian. Pada penelitian ini yang dijadikan objek penelitian adalah pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang yang berjumlah 36 karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan teknik jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Anwar Sanusi, 2012:78). Jadi seluruh pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 36 karyawan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Dwi Priyanto, 2013:30) adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas. Berikut ini macam-macam uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang

terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal *P-Ploto fRegression Standardized Residual* sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Jika dari hasil grafik dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka residual pada model regresi terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance* dan *VIF (variance inflation factor)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresinya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi pada fungsi regresi

adalah apabila variasi faktor pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu dengan data pengamatan yang lain. Jika ciri ini dipenuhi, berarti variasi faktor pengganggu pada kelompok data tersebut bersifat homoskedastis. Jika asumsi tersebut tidak dapat dipenuhi maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual data yang ada. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Scatterplot sebagai berikut. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila pada grafik scatter plot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang akan diteliti (Sanusi, 2011:67) yaitu :

a. Deskriptif responden

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

b. Deskriptif variabel penelitian

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

responden terhadap variabel penelitian.

3. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarakan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada responden yang lain diluar sampel penelitian yang pada penelitian ini. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti angket yang digunakan untuk mengumpulkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Sugiyono, 2015 : 172). Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Untuk menguji reliabilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2015:458) bahwa, “*Cronbach Alpha* merupakan salah satu koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan”. Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,60.

4. Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabelbebas menerangkan variabelterikat. Jika determinasi(R^2) semakinbesar atau mendekati satu,maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar

menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai $R^2 =$ yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

b. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas dengan menggunakan metode regresi berganda (*Multiply Regression*).

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefesien regresi
X_1	=	Budaya Organisasi
X_2	=	Lingkungan Kerja

c. Uji t

Uji - t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) atau lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah :

Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24,0 for Windows*. Nilai t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k)$). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 H_1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

d. Uji F

Uji - F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja)

Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24.0 for Windows*. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F Tabel dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-2)$)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Analisis Deskriptif Responden

1. Deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
25 – 35 tahun	8	22,22
36 – 45 tahun	10	27,78
< 46 tahun	18	50
Jumlah	36	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa usia antara 25-35 tahun sebanyak 8 orang responden atau 22,22%, usia 36-45 tahun sebanyak 10 responden atau 27,78% dan usia 46 tahun keatas sebanyak 18 orang responden atau 50%.

2. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase %
Laki-laki	32	88,89
Perempuan	4	11,11
Jumlah	36	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang responden atau 88,89% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang 11,11%.

3. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	0	0
SLTA	20	55,56
D3	2	5,55
S1	13	36,11
S2	1	2,78
Jumlah	36	100

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan SMP sebanyak 0 responden atau 0%, SLTA sebanyak 20 responden atau 55,56%, D3 sebanyak 2 responden atau 5,55%, S1 sebanyak 13 responden atau 36,11% , S2 sebanyak 1 responden atau %2,78

D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

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

1. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Distribusi jawaban responden terhadap 10 butir pernyataan mengenai variabel budaya organisasi (X₁) dapat dilihat pada Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi (X₁)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	4	11,1	22	61,1	10	27,8	36	100
2	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100
3	0	0	0	0	7	19,4	16	44,4	13	36,1	36	100
4	0	0	0	0	7	19,4	14	38,9	15	41,7	36	100
5	0	0	0	0	4	11,1	22	61,1	10	27,8	36	100
6	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100
7	0	0	1	2,8	7	19,4	14	38,9	14	38,9	36	100
8	0	0	0	0	4	11,1	24	66,7	8	22,2	36	100
9	0	0	0	0	4	11,1	22	61,1	10	27,8	36	100
10	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2021 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 distribusi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Untuk pernyataan pertama "saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas, dilakukan dengan penuh kesadaran diri tanpa perintah pimpinan" dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang responden (11,1%), menjawab setuju (S) sebanyak 22 orang responden (61,1%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang responden (27,8%).
- Untuk pernyataan kedua "dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dikerjakan tanpa menunda-nunda" dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju

- (KS) sebanyak 9 orang responden (25%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
- Untuk pernyataan ketiga "saya tidak akan merasa puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas yang berikutnya" dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang responden (19,4%), menjawab setuju (S) sebanyak 16 orang responden (44,4%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 13 orang responden (36,1%).
- Untuk pernyataan keempat "saya akan mengerjakan tugas lain setelah tugas yang sedang dikerjakan selesai" dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang responden (19,4%), menjawab

- setuju (S) sebanyak 14 orang responden (38,9%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15 orang responden (41,7%).
- e. Untuk pernyataan kelima “saya mempunyai kepribadian yang luwes sehingga mudah untuk bergaul sesama rekan kerja” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang responden (11,1%), menjawab setuju (S) sebanyak 22 orang responden (61,1%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang responden (27,8%).
 - f. Untuk pernyataan keenam “saya mempunyai kepribadian yang luwes sehingga mudah untuk bergaul sesama rekan kerja” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden (25%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
 - g. Untuk pernyataan ketujuh “setiap tugas yang diberikan pimpinan dapat saya diselesaikan tepat waktu” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 7 orang responden (19,4%), menjawab setuju (S) sebanyak 14 orang responden (38,9%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 14 orang responden (38,9%).
 - h. Untuk pernyataan kedelapan “saya dapat mengerjakan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dengan hasil yang memuaskan” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang responden (11,1%), menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang responden (66,7%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 8 orang responden (22,2%).
 - i. Untuk pernyataan kesembilan “saya akan mengerjakan tugas dari perusahaan dengan berkoordinasi sesama rekan kerja satu tim” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang responden (11,1%), menjawab setuju (S) sebanyak 22 orang responden (61,1%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang responden (27,8%).
 - i. Untuk pernyataan kesepuluh “sebelum melaksanakan pekerjaan yang menjadi bagian dari tim kerja, terlebih dahulu saya musyawarahkan” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden (25%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).

2. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.4

Distribusi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	0	0	10	27,8	20	55,6	6	16,7	36	100
2	0	0	0	0	8	22,2	24	66,7	4	11,1	36	100
3	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100
4	0	0	0	0	9	16,7	23	63,9	7	19,4	36	100
5	0	0	0	0	6	16,7	23	63,9	7	19,4	36	100
6	0	0	0	0	4	11,1	22	61,1	10	27,8	36	100
7	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100
8	0	0	0	0	8	22,2	24	66,7	4	11,1	36	100
9	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100
10	0	0	1	2,8	10	27,8	20	55,6	5	13,9	36	100
11	0	0	0	0	10	27,8	20	55,6	6	16,7	36	100
12	0	0	0	0	6	16,7	21	58,3	9	25	36	100

13	0	0	0	0	5	13,9	25	69,4	6	16,7	36	100
14	0	0	1	2,8	10	27,8	19	52,8	6	16,7	36	100

Sumber: *Kuesioner Penelitian, 2019 (diolah)*

Berdasarkan Tabel 4.4 distribusi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan pertama “ruangan pekerjaan saya tertata rapi / dengan dekorasi pewarnaan yang cerah” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang responden (27,8%), menjawab setuju (S) sebanyak 20 orang responden (55,6%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang responden (16,7%).
- b. Untuk pernyataan kedua “pewarnaan yang cerah dapat memberikan kenyamanan saya dalam bekerja” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 8 orang responden (22,2%), menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang responden (66,7%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang responden (11,1%).
- c. Untuk pernyataan ketiga “pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan mata” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden (25%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
- d. Untuk pernyataan keempat “penerangan di tempat kerja saya cukup baik” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden (25%), menjawab setuju (S) sebanyak 23 orang responden (63,9%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
- e. Untuk pernyataan kelima “sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang responden (16,7%), menjawab setuju (S) sebanyak 23 orang responden (63,9%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
- f. Untuk pernyataan keenam “ventilasi udara di tempat kerja cukup baik” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 4 orang responden (11,1%), menjawab setuju (S) sebanyak 22 orang responden (61,1%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10 orang responden (27,8%).
- g. Untuk pernyataan ketujuh “saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,9%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 9 orang responden (25%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
- h. Untuk pernyataan kedelapan “suasana tempat saya bekerja tenang karena jauh dari kebisingan” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 8 orang responden (22,2%), menjawab setuju (S) sebanyak 24 orang responden (66,7%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 4 orang responden (11,1%).
- i. Untuk pernyataan kesembilan “saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang responden (27,8%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 7 orang responden (19,4%).
- j. Untuk pernyataan kesepuluh “setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%),

- menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang responden (27,8%), menjawab setuju (S) sebanyak 20 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 5 orang responden (13,9%).
- k. Untuk pernyataan kesebelas “pimpinan selalu memberi dukungan kepada saya untuk pengembangan karir “” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang responden (27,8%), menjawab setuju (S) sebanyak 20 orang responden (55,6%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang responden (16,7%).
- l. Untuk pernyataan keduabelas “saya selalu mendapat dukungan dari Pimpinan untuk memajukan perusahaan“” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 6 orang responden (16,7%), menjawab setuju (S) sebanyak 21 orang responden (68,3%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 9 orang responden (25%).
- m. Untuk pernyataan ketiga belas “saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok/tim untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama“” dari 36 orang responden menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 5 orang responden (13,9%), menjawab setuju (S) sebanyak 25 orang responden (69,4%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang responden (16,7%).
- n. Untuk pernyataan keempat belas “hubungan komunikasi antara saya dengan pimpinan terjalin baik“” dari 36 orang responden menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 1 orang responden (2,8%), menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 10 orang responden (27,8%), menjawab setuju (S) sebanyak 19 orang responden (52,8%), menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 6 orang responden (16,7%).

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

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	4	11,1	9	25	21	58,3	2	5,6	36	100
2	0	0	2	5,6	9	25	22	61,1	3	8,3	36	100
3	0	0	0	0	8	22,2	20	55,6	8	22,2	36	100
4	0	0	0	0	8	22,2	17	47,2	11	30,6	36	100
5	0	0	2	5,6	5	13,9	26	72,2	3	8,3	36	100
6	0	0	1	2,8	9	25	21	58,3	5	13,9	36	100
7	0	0	0	0	7	19,4	19	52,8	10	27,8	36	100
8	0	0	0	0	4	11,1	22	61,1	10	27,8	36	100
9	0	0	1	2,8	9	25	19	52,8	7	19,4	36	100
10	0	0	0	0	7	19,4	20	55,6	9	25	36	100

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi jawaban pimpinan penilaian terhadap 36 karyawan pada variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban pertama “hubungan komunikasi antara saya dengan pimpinan terjalin baik“” pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan.

Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 4 orang karyawan (11,1%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 9 orang karyawan (25%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 21 orang karyawan (58,2%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 2

- orang karyawanpun. (5,6%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (58,2%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, dalam hubungan komunikasi dengan pimpinan terjalin baik
- b. Untuk jawaban kedua “Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 2 orang karyawan (5,6%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 9 orang karyawan (25%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 22 orang karyawan (61,1%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 3 orang karyawanpun. (8,3%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (61,1%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
 - c. Untuk jawaban ketiga “karyawan ini tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 8 orang karyawan (22,2%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 20 orang karyawan (55,6%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 8 orang karyawanpun. (22,2%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (55,6%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya
 - d. Untuk jawaban keempat “karyawan ini selalu mampumengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain““ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 8 orang karyawan (22,2%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 17 orang karyawan (47,2%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 11 orang karyawanpun. (30,6%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (47%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, ini selalu mampumengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain
 - e. Untuk jawaban kelima “karyawan ini selalu dapat bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya““ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 2 orang karyawan (5,6%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 5 orang karyawan (13,9%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 26 orang karyawan (72,2%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 3 orang karyawanpun. (8,3%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (72,2%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, selalu dapat bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya
 - f. Untuk jawaban keenam “dalam mengerjakan tugasnya karyawan ini selalu dapat menyelesaikan dengan peruh rasa tanggung jawab “ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 1 orang karyawan (2,8%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 9 orang karyawan (25%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 21 orang karyawan (58,3%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 5 orang karyawanpun. (13,9%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (58,3%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, dalam mengerjakan tugasnya selalu dapat menyelesaikan dengan peruh rasa tanggung jawab
 - g. Untuk jawaban ketujuh “karyawan ini dapat bekerja sama dengan rekan sekerjanya“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 7

- orang karyawan (17,9%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 19 orang karyawan (52,8%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 10 orang karyawanpun. (27,8%), Hal in dapat disimpulkan bahwa 52,8(%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, dapat bekerja sama dengan rekan sekerjanya
- g. Untuk jawaban kedelapan “karyawan ini selalu membantu jika ada teman sekerjanya mengalami kesulitan dalam bekerja“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 4 orang karyawan (11,1%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 22 orang karyawan (61,1%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 10 orang karyawanpun. (27,8%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (61,1%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, selalu membantu jika ada teman sekerjanya mengalami kesulitan dalam bekerja
- h. Untuk jawaban kesembilan “karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban tidak setuju (TS) kepada 1 orang karyawan (2,8%), memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 9 orang karyawan (25%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 19 orang karyawan (52,8%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 7 orang karyawanpun. (19,4%), Hal

in dapat disimpulkan bahwa (52,8%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya

- i. Untuk jawaban kesepuluh “karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja“ pimpinan memberikan penilaian jawaban kepada 36 orang karyawan. Memberikan penilaian jawaban kurang setuju (KS) kepada 7 orang karyawan (19,4%), memberikan penilaian jawaban setuju (S) kepada 20 orang karyawan (55,6%), memberikan penilaian jawaban sangat setuju (SS) kepada 9 orang karyawanpun. (25%), Hal in dapat disimpulkan bahwa (55,6%) pegawai PDAM Tirta Musi 2 Palembang, dalam selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (2012:109), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS Ver 24,0, jika r (*Corrected Item Total Correlation*) = 0,3 jadi apabila r positif > 0,3 maka item valid, sedangkan r negative < 0,3 maka item tidak valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Saya melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas, dilakukan dengan penuh kesadaran diri tanpa perintah pimpinan	0.691	0,30	Valid
2	Dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dikerjakan tanpa menunda-nunda	0.790	0,30	Valid
3	Saya tidak akan merasa puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas yang berikutnya.	0.796	0,30	Valid

4	Saya akan mengerjakan tugas lain setelah tugas yang sedang dikerjakan selesai.	0.832	0,30	Valid
5	Saya mempunyai kepribadian yang luwes sehingga mudah untuk bergaul sesama rekan kerja	0.691	0,30	Valid

6	Saya senang membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.790	0,30	Valid
7	Setiap tugas yang diberikan pimpinan dapat saya diselesaikan tepat waktu.	0.826	0,30	Valid
8	Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dengan hasil yang memuaskan	0.702	0,30	Valid
9	Saya akan mengerjakan tugas dari perusahaan dengan berkoordinasi sesama rekan kerja satu tim	0.691	0,30	Valid
10	Sebelum melaksanakan pekerjaan yang menjadi bagian dari tim kerja, terlebih dahulu saya musyawarahkan.	0.790	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel budaya organisasi menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel budaya organisasi (variabel X1) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Ruangan pekerjaan saya tertata rapi / dengan dekorasi pewarnaan yang cerah	0.563	0,30	Valid
2	Pewarnaan yang cerah dapat memberikan kenyamanan saya dalam bekerja	0.602	0,30	Valid
3	Pencahayaannya di tempat kerja saya tidak menyilaukan mata	0.816	0,30	Valid
4	Penerangan di tempat kerja saya cukup baik	0.705	0,30	Valid
5	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.	0.632	0,30	Valid
6	Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik	0.572	0,30	Valid
7	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0.816	0,30	Valid
8	Suasana tempat saya bekerja tenang karena jauh dari kebisingan	0.602	0,30	Valid
9	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0.816	0,30	Valid
10	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik	0.802	0,30	Valid
11	Pimpinan selalu memberi dukungan kepada saya untuk pengembangan karir	0.541	0,30	Valid
12	Saya selalu mendapat dukungan dari Pimpinan untuk memajukan perusahaan	0.418	0,30	Valid

13	Saya selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok/tim untuk menyelesaikan pekerjaan bersama-sama.	0.627	0,30	Valid
14	Hubungan komunikasi antara saya dengan pimpinan terjalin baik.	0.798	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel lingkungan kerja (variabel X2) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket.
1	Karyawan ini dalam mengerjakan tugasnya selalu dikerjakan dengan cepat dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	0.680	0,30	Valid
2	Karyawan ini selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0.711	0,30	Valid
3	Karyawan ini tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan tugasnya.	0.791	0,30	Valid
4	Karyawan ini selalu mampumengerjakan pekerjaannya tanpa bantuann orang lain	0.789	0,30	Valid
5	Karyawan ini selalu dapat bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakannya	0.612	0,30	Valid
6	Dalam mengerjakan tugasnya karyawan ini selalu dapat menyelesaikan dengan peruh rasa tanggung jawab	0.837	0,30	Valid
7	Karyawan ini dapat bekerja sama dengan rekan sekerjanya	0.833	0,30	Valid
8	Karyawan ini selalu membantu jika ada teman sekerjanya mengalami kesulitan dalam bekerja.	0.444	0,30	Valid
9	Karyawan ini selalu mempunyai ide dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.	0.807	0,30	Valid
10	Karyawan ini selalu memberikan inisiatif kepada sesama rekan kerja.	0.876	0,30	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat hasil dari uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang artinya secara keseluruhan pernyataan-pernyataan pada variabel kinerja (variabel Y) dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai tolak ukur

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono(2015:109) Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Butir pertanyaan yang udah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika Cronbach's Alpha > 0,60

- Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel budaya organisasi dengan bantuan SPSS 24, 0 adalah sebesar 0,941 Artinya dari 10 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel budaya organisasi (X₁) sudah reliabel.

- Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel lingkungan kerja dengan bantuan SPSS 24,0 adalah sebesar 0,929 Artinya dari 14 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel lingkungan kerja (X₂) sudah reliabel.

- Realibilitas Variabel Kinerja (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel kinerja dengan bantuan SPSS 24,0 adalah sebesar 0,934 Artinya dari 10 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel kinerja (Y) sudah reliabel.

Hasil uji realibilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Budaya Organisasi	0,941	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,929	Reliabel
Kinerja	0,934	Reliabel

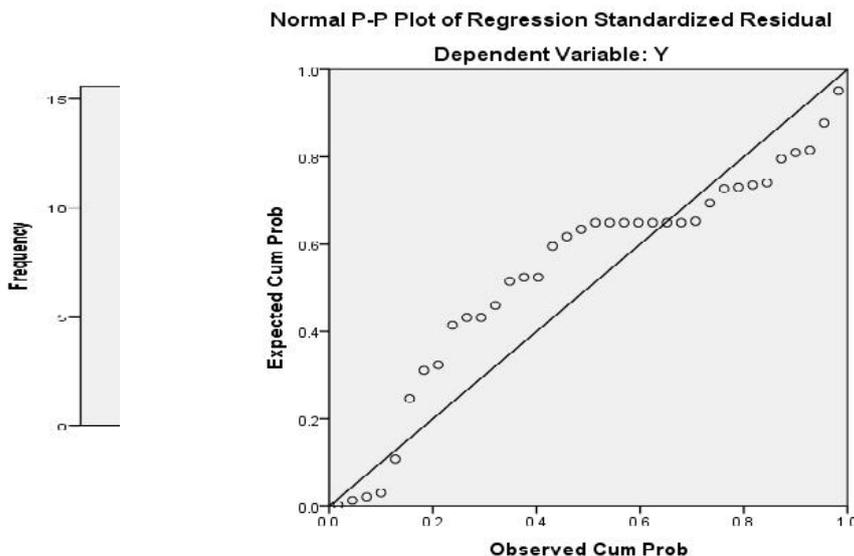
Sumber : Data primer diolah SPSS 24,

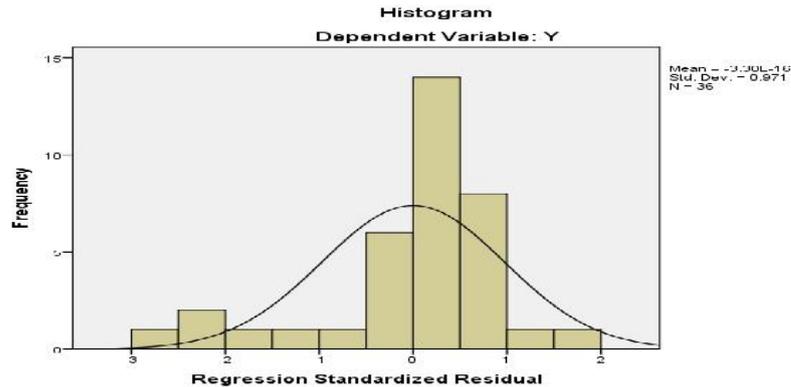
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang adadalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal. Hasil analisis grafik dilihat melalui penyebaran pada sumbu diagona P-Plot atau dengan melihat grafik histogram.





Dengan melihat tampilan grafik p-plot dapat dilihat titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Grafik histogram diatas memberikan pola distribusi yang normal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung hasil uji grafik penulis juga melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik yaitu dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Dalam *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* suatu

data akan berdistribusi secara normal jika memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas terhadap model dalam penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.360	2.532		-.932	.358		
	X1	.419	.126	.431	3.318	.002	.182	5.505
	X2	.445	.107	.541	4.167	.000	.182	5.505

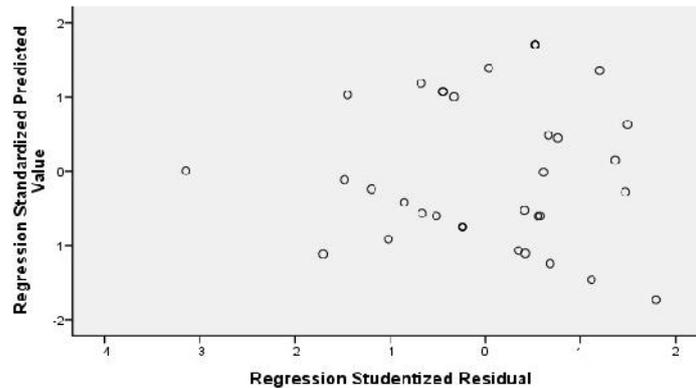
a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinieritas dari masing-masing variabel independen menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) memiliki nilai tidak lebih dari 10, begitu juga apabila ditinjau dari nilai *Tolerance* memiliki nilai tidak kurang dari 0.1. Jadi dapat dikatakan bahwa masing-masing dari variabel independen terbebas dari multikolinieritas dalam model regresi ini

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* dengan ketentuan :

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka menunjukkan telah terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Regresi Berganda

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

Tabel 4.11
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.360	2.532		-.932	.358
	X1	.419	.126	.431	3.318	.002
	X2	.445	.107	.541	4.167	.000

a. Dependent Variable: Y

Dengan persamaan regresi :

$$a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,360 + 0,419 b_1 + 0,445 b_2$$

Keterangan :

- a. Konstanta (a) = - 2,360. Artinya hal tersebut menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel kinerja sebesar -2,360

- b. Koefisien regresi (b_1) = 0,419. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel budaya organisasi maka nilai variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,419
- c. Koefisien regresi (b_2) = 0,445. Artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel lingkungan kerja maka nilai variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,445

5. Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Fungsi dari analisi skor korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sanusi, 2016:86). Adapun interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2015:126).

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.893	1.80649
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,948 yang artinya nilai variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja

Untuk koefisien determinasi (R²) diketahui sebesar 0,899 yang artinya menunjukkan kinerja karyawan (Y) dalam menerangkan budaya organisasi (X1) lingkungan kerja (X2) sebesar 89,8% dan sisanya 10,1% dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

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

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) = 36-3 = 33

Tabel4.12
Hasil Uji Parsial(Ujit)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.360	2.532		-.932	.358
	X1	.419	.126	.431	3.318	.002
	X2	.445	.107	.541	4.167	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil pengujian secara parsial (Uji-t) pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf nyata 5%(0,05) pada df= 33 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,035. Maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Pengujian Variabel Budaya Organisasi
Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai t-hitung (3,318) > t-tabel (2,035).

Kriteria pengambilan keputusan :

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

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung (3,318) > t-tabel (2,035). maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

- Pengujian Variabel Lingkungan Kerja
Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai t-hitung (4,167) > t-tabel (2,035).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 = koefisien regresi (lingkungan

kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung (4,167) > t-tabel (2,035), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

b. Uji F

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai F-tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

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

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

$df_2 = n-k = 36-3 = 33$

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

Tabel4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	959.057	2	479.529	14.6941	.000 ^b
	Residual	107.693	33	3.263		
	Total	1066.750	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa nilai F - hitung adalah sebesar 14.6941 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F-tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan pembilang (df_1)=2 dan derajat penyebut (df_2)=33 adalah sebesar 3,285. Maka terlihat bahwa nilai F- hitung (14.69)>F-tabel (3,285). Menunjukkan bahwa variabel bebas secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

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

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung (14,69)>F-tabel (3,285). maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

V. KESIMPULAN DAN SARAN

SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang, pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung 3,318 dan t tabel bernilai, sehingga (7,380 > 2,035), sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang, pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung 4,167 dan t tabel bernilai 2,035, sehingga (4,042 > 2,035), sehingga disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai PDAM Tirta Musi Unit Seberang Ulu 2 Palembang, pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung 14,69 dan F tabel bernilai 3,285 sehingga F (14,69 > 3,285), sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

5.2. Saran-Saran

1. Agar karyawan tetap menunjukkan budaya organisasi yaitu loyalitas, tingkat partisipasi yang tinggi dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk membenahi lingkungan kerja, hendaknya pihak manajemen/ perusahaan

menata kembali tata ruang, tata tempat (layout) perlengkapan kantor maupun peralatan kantor sesuai dengan tempatnya sehingga tertata rapi.

3. Guna meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan /manajemen memberikan kebebasan atau independensi kepada setiap karyawan dalam mengemukakan pendapat, inisiatif individu serta ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Mujiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Graha Ilmu, Yogyakarta. 2015
- Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta, 2016
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia, Jakarta, 2015
- A.A Anwar Parabu Mangkunegara, , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2016
- Djokosantoso Moeljono, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2014
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalialia*, Jilid 2, Erlangga, Jakarta, 2015
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2012
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Vivin Andika, Yuwono, Edisi ke Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015
- Fuad Mas'ud, *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2015
- Joko Widagdho, *Ilmu Budaya Dasar*, Bumi Aksara, 2015
- Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporat*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2015
- Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*, BPFE. Yogyakarta, 2012
- Komarudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, KUPPA Sigma, Bandung, 2015
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Liberty, Yogyakarta, 2015
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2015
- Sarwoto, *Efektivitas Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedi Pustaka Utama, Jakarta, 2015
- Soehardi Sigit. *Esensi Perilaku Organisasi*. Penerbit Lukman Offset, Yogyakarta, 2015
- Puspowarsito, *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Humaniora, Bandung, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2015
- Sunarto, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Amus, Yogyakarta, 2015
- Srimulyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung, 2015
- Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015
- Stephen Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta, 2014
- Veithzal Rivai *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2017
- Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta, 2016
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2015