

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM)

Bahwa dalam rangka meningkatkan pembinaan dan pengawasan terhadap Badan Usaha Milik Daerah khususnya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo untuk pelaksanaannya perlu adanya landasan hukum. Untuk mengatur hal tersebut diatas perlu penyempurnaan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1975 tanggal 3 Nopember 1975 yang disahkan dengan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur tanggal 7 Maret 1976 Nomor HK. II/40/76 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Probolinggo tanggal 25 Maret 1976 Nomor 2/C Seri C Tahun 1976 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Daerah Tingkat II Probolinggo dengan segala perubahan dipandang tidak sesuai lagi dengan keadaan dan perkembangan dewasa ini sehingga perlu disempurnakan dan dituangkan dalam suatu Peraturan Daerah baru sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 1998 tanggal 5 Nopember 1998 tentang Kepengurusan Perusahaan Daerah Air Minum dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 25 Tahun 1999 tanggal 26 Mei 1999 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 7 Tahun 1998 tentang Kepengurusan Perusahaan Daerah Air Minum

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat. Sebuah perusahaan yang didirikan oleh pemerintah daerah yang dapat meningkatkan pendapatan daerah. PDAM sebagai salah satu perusahaan daerah berupaya untuk meningkatkan kinerja keuangannya yang salah satunya bercermin dari tingkat keuntungan yang diperoleh per periode. Dalam rangka meningkatkan pelayanan air bersih kepada masyarakat dan pengembangan perusahaan serta perbaikan , tata kerja Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten Probolinggo melaksanakan upaya untuk menyediakan , memelihara air bersih yang memenuhi standart air minum secara terus menerus yang bertujuan mencip takan kontinuitas pelayanan air minum kepada masyarakat dengan pola pengelolaan yang efektif dan efisien serta memanfaatkan segala potensi yang ada , guna mendukung pembangunan Kota Probolinggo. Pencapaian tujuan PDAM Tirta Dharma Kota Probolinggo akan dapat memberikan pelayanan umum di bidang air bersih , mendukung peningkatan pendapatan asli daerah (PAD), menggali potensi daerah khususnya sumber daya alam, mengembangkan perusahaan daerah, membina SDM di daerah.

4.1.2 Profil PDAM (Perusahaan Air Minum Daerah) Kota Probolinggo

Data Situasi umum

1. Nama : PDAM KOTA PROBOLINGGO
2. Alamat : JL HAYAM WURUK NO 5

3. Kecamatan : MAYANGAN
4. Kabupaten/Kota : KOTA PROBOLINGGO
5. Provinsi : JAWA TIMUR
6. Kode Pos :-
7. Telepon : 0335 - 422245
8. Email : pdam.probolinggokota@yahoo.co.id

4.1.3 Data Prasarana PDAM Kota Probolinggo

Pdam kota probolinggo menyediakan fasilitas infrastruktur yang diperlukan untuk mencapai kesesuaian persyaratan terhadap pelayanan yang diberikan.

Infrastruktur yang dimaksud adalah:

1. Gedung atau bangunan yang terdiri dari:
 - a. Gedung Kantor PDAM
2. Peralatan Penunjang (baik perangkat keras dan perangkat lunak), yang terdiri dari:
 - a. Komputer (*PC*)
 - b. Sistem operasi windows
 - c. Jaringan Internet
 - d. Sumber Air pdam
 - e. Mobil Lapangan
3. Fasilitas umum lainnya yang terdiri dari
 - a. Toilet
 - b. Tempat Parkir

- c. Tempat Ibadah (Mushola)
- d. Koperasi

4.1.4 Visi dan Misi PDAM Kota Probolinggo

1. Visi PDAM Kota Probolinggo adalah Sebagai berikut:

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Probolinggo yang Handal dan Profesional.

2. Misi PDAM Kota Probolinggo Sebagai Berikut:

Menyediakan Pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dengan kualitas Prima dan Harga terjangkau.

4.1.5 Data Ketenagakerjaan PDAM Kota Probolinggo

Jumlah Tenaga kerja yang dimiliki oleh PDAM Kota Probolinggo yang bertepatan di Kantor PDAM di jalan Hayam Wuruk saat ini sebanyak 40 orang Karyawan terdiri dari :

Tabel 8
Data Karyawan

No	Nama	Jabatan
1.	ULIK FATMA	Bagian Umum
2.	BUDIANTO	Bagian Umum
3.	ENY SRI PUJI RAHAYU	Bagian Umum
4.	SUGENG SUHANDOKO	Bagian Umum

No	Nama	Jabatan
5.	SUHARTONO	Bagian Umum
6.	ABD. HAMID	Bagian Umum
7.	HERMANTO	Bagian Umum
8.	RISA ROSALINA,S.AP	Bagian Umum
9.	HAPPY SHARIEF PERDANA	Bagian Umum
10.	Drs. KADARISMAN	Bagian Kepegawaian
11.	UMMI ZAHROH,SE	Bagian Kepegawaian
12.	NURUDDIN	Bagian Bendahara
13.	RR. MAYA NOVI ANDARI,SE	Bagian bendahara
14.	YENI RATNA SARI	Bagian Anggaran
15.	FENI FEBRIAN	Bagian Anggran
16.	YULIANTO SUJARWADI	Bagian Rekenening
17.	WALID SUGARA	Bagian Rekenening
18.	HARYONO	Bagian Rekenening
19.	SELAWI	Bagian Rekenening
20.	RACHMAWATI	Bagian Rekenening
21.	CAHYO WHISNU WHARDANA	Bagian Rekenening
22.	BUDI SANTOSO	Bagian Rekenening
23.	IDA WAHYU HARIANA	Bagian Rekenening
24.	BAGUS PRIYO SAMBODO,ST	Bagian Rekenening

No	Nama	Jabatan
25.	SRI RAHAYU SUMANTI, SE	Bagian Rekening
26.	WILLIS DWI LIYANTO	Bagian Rekening
27.	IMAM HAMBALI	Bagian Rekening
28.	MOCH. ASAN	Bagian Rekening
29.	TITOK PRAYOGO	Bagian Penagihan
30.	ANIS YUNIAR	Bagian Penagihan
31.	NANANGSAIFUL ROCHMAN	Bagian Penagihan
32.	M. ADI DANARDO	Bagian Penagihan
33.	M. ERIK ERVIANTO	Bagian Penagihan
34.	BAGUS PURNOMO	Bagian Penagihan
35.	YASHINTADINDANURMALASARI	Bagian Penagihan
36.	ITA PUSPITA	Bagian Penagihan
37.	ERANG BUDI TJAHYONO	Bagian Lamgganan
38.	HANIF KURNIAWAN	Bagian Sisfo/It
39.	ANGGELO YONI ARTANTO	Bagian Sisfo/It
40.	ARIEF HARJIANTO	Bagian Teknik

Sumber: Data Karyawan PDAM Kota Probolinggo, 2022

4.1.6 Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo sebagaimana telah diuraikan terlebih dahulu bahwa responden dalam dalam penelitian ini karyawan yang bertepat kerja di perusahaan PDAM Kota Probolinggo sebanyak 40 orang. Adapun indetitas responden dalam penelitian ini dapat kita lihat dari distribusi responden menurut Umur, Pendidikan, Jenis Kelamin dan lama Bekerja. Dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 9
Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	21-30	15	38%
2.	31-40	10	25%
3.	41-50	14	35%
4.	>50	1	2%
Total		40	100%

Sumber Data Primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan tingkat umur, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 38%, responden yang berusia 31- 40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 25%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 35%, dan responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Jadi, jumlah karyawan PDAM Kota Probolinggo yang bertepat di Kantor Jalan Hayam Wuruk yang paling banyak adalah karywan yang berusia antara 21-30 tahun.

Tabel 10
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	SMA	17	42%
2.	Akademik/Diploma	3	8%
3.	S1	20	50%
4.	Pasca Sarjana	0	0%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan jenjang Pendidikan, karyawan berpendidikan SMA sebanyak 17 orang atau 42%, karyawan yang berpendidikan Akademik/Diploma sebanyak 3 orang atau 8%, karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 20 atau 50%, dan Pasca Sarjana sebanyak 0 atau 0%. Dari total jumlah Responden data tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PDAM kota Probolinggo yang bertempat di jalan Hayam Wuruk menunjukkan jenjang Pendidikan terbesar adalah Pendidikan S1.

Tabel 11
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	Laki-Laki	25	62%
2.	Perempuan	15	38%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas tentang data responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*) dapat diketahui bahwa karyawan PDAM Kota Probolinggo yang bertempat di jalan Hayam Wuruk. Berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase sebanyak 62%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang

dengan presentase 35%. Dengan demikian kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 12
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

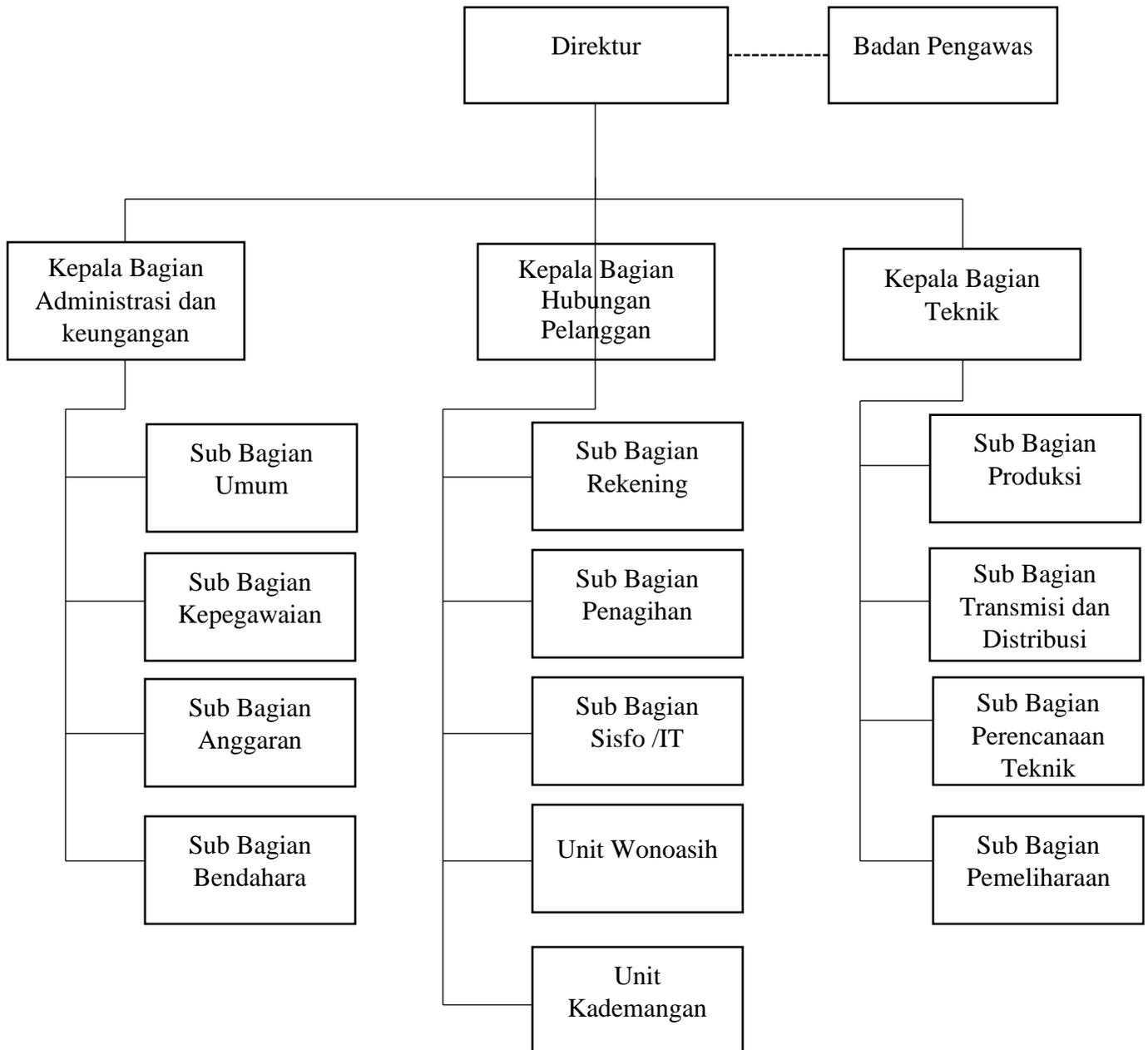
No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah responden	Presentasi (%)
1.	1-10	23	58%
2.	11-20	17	42%
3.	Diatas 20	0	0%
Total		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah ,2022

Berdasarkan tabel diatas data responden berdasarkan lamanya bekerja dapat diketahui bahwa lebih banyak yang bekerja antara 1-10 tahun yaitu sebesar 58% atau setara dengan 23 orang responden.

4.1.7 Struktur Organisasi PDAM Kota Probolinggo

Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Probolinggo



Gambar2 : Struktur Organisasi PDAM Kota Probolinggo

Sumber : PDAM Kota Probolinggo

4.1.8 Tugas Pokok dan Fungsi Masing-Masing

1. Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan.

- a. Mengendalikan kegiatan – kegiatan di bidang Administrasi Umum dan keuangan.
- b. Merencanakan program pendapatan dan pengeluaran keuangan .
- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber – sumber pendaptan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- d. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh direktur

2. Kepala Sub Bagian Keuangan Pembukuan

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang keuangan dan pembukuannya;
- b. Merencanakan dan mengendalikan sumber – sumber pendapatan, pembelanjaan dan kekayaan perusahaan;
- c. Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening air dan non air;
- d. Memimpin dan mengatur pembagian kerja untuk semua bidang pembukuan dan rekening;
- e. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing – masing secara berkala;
- f. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Administrasi;

3. Bagian Keuangan

- b. Meneliti kebenaran proses penerima dan pengeluaran keuangan dan barang persediaan.
- c. Membukukan semua penerimaan dan pengeluaran berdasarkan bukti penerimaan yang diterima dari bendaharawan penerima dan penyetor.
- d. Membuat dan melaksanakan jurnal pembayaran dan penerimaan kas rekening air dan rekening non air.
- e. Menghimpun semua bukti – bukti penerimaan keuangan.

4. Bagian Kas dan Penagihan

- b. Membukukan semua penerimaan dan pengeluaran berdasarkan bukti penerimaan yang diterima dari bendaharawan penerima dan penyetor.
- c. Menerima rekening air an non air dari bagian rekening berdasarkan berita acara yang telah disetujui oleh kedua pihak.
- d. Ikut membukukan, membuat dan melaksanakan jurnal pembayaran dan penerimaan kas rekening air dan rekening non air.
- e. Mengadakan stock opname Kas / Bank, rekening yang ada di pusat maupun di seluruh Unit IKK.
- f. Bertanggung jawab atas kebenaran dan kesalahan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

- g. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing – masing secara berkala.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Pembukuan dan Rekening.

5. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- b. Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan – kegiatan di bidang administrasi, kepegawaian serta kesekretarisan.
- c. Menyenggarakan kegiatan – kegiatan dibidang kerumahtanggaan, peralatan kantor dan pergudangan kantor.
- d. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala dan tahunan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Administrasi umum dan Keuangan.

6. Bagian Kepegawaian

- a. Mengelola absensi pegawai mulai dari saat hadir, mengawasi saat jam kerja hingga pulang, dan mencatat karyawan yang izin pada saat jam kerja, kemudian direkap dan dilaporkan kepada Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Keuangan.

- b. Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian mengenai pengangkatan / pemberhentian, kenaikan pangkat, pensiunan karyawan dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan karyawan.
- c. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
- d. Mendistribusikan laporan manajemen kesetiap bagian, Badan Pengawas, Instansi pembinaan serta Instansi terkait lainnya.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub. Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.

7. Bagian Umum

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas pengetikan surat dan pendistribusiannya.
- b. Melaksanakan kegiatan persiapan rapat, pertemuan, upacara serta kegiatan lainnya yang berhubungan dengan dinas.
- c. Mengkoordinir pemeliharaan sarana kantor, kebersihan, kerapian, keindahan dan keamanan lingkungan kantor.
- d. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub. Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.

8. Bagian Kendaraan

- a. Menjaga, merawat dan mengawasi segala sesuatunya yang berhubungan dengan kendaraan dinas.
- b. Mengurusi STNK dan pajaknya untuk kendaraan truk tangki dan mobil pick up dinas dan kendaraan roda dua.
- c. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.

9. Bagian Pembantu Umum

- a. Mengantar surat, foto copy dan kegiatan lain yang berhubungan erat dengan bagian umum.
- b. Membuatkan minuman karyawan dan karyati.
- c. Membantu membersihkan dan merawat tanaman di sekitar lingkup Kantor.
- d. Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Sub. Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.

10. Bagian Pembantu Umum (Penjaga Kantor)

- a. Menjaga keamanan, kebersihan, kerapian kantor sehingga terhindar dari kehilangan dan kerusakan barang milik kantor.
- b. Tanggung jawabnya mulai dari jam 14.00 s/d jam 07.00 WIB (mulai selesai jam kantor sampai dengan masuk jam kantor)
- c. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian.

11. Kepala Bagian Bagian Hubungan Langgan

- a. Merencanakan dan mengendalikan kegiatan –kegiatan d bidang hubungan langganan.
- b. Melakukan program penyambungan, penyaluran meter air dan memeriksa data penggunaan berdasarkan meter air.
- c. Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening langganan.
- d. Menyelenggarakan fungsi pengawasan meter air, pengendalian meter air dan administrasi meter air.

12. Kepala Sub Bagian Hubungan Pelanggan

- a. Memberikan sosialisasi kepada masyarakat tentang air bersih yang dikelola oleh perusahaan Daerah.

- b. Menerima dan memproses pendaftaran calon pelanggan baru dengan mempersiapkan dan membuat data-data, surat permohonan calon langganan sampai dengan proses penyambungannya.
- c. Membuat data sambungan calon pelanggan baru yang akan dipasang.
- d. Menerima pengaduan gangguan pemakaian air dari pelanggan.
- e. Membuat surat perintah kerja penyegelan, pembukaan kembali, pencabutan, pemasangan sambungan baru serta perbaikan yang ada hubungannya dengan pelanggan.

13. Bagian Rekening

- a. Membuat dan melaksanakan pencatatan rekening air.
- b. Mengevaluasi kebenaran pembuatan dan pencetakan rekening air.
- c. Membuat berita acara kesalahan rekening yang salah cetak.
- d. Membuat berita acara serah terima rekening kepada bagian kas penagihan.
- e. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing – masing secara rutin dan berkala.
- f. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Pembukuan dan Rekening.

14. Kepala Bagian Teknik

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan teknik, produksi dan distribusi.

- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalansi produksi sumber air dan sumber mata air tanah.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan kimia, melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur.

15. Sub Bagian Produksi

- a. Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk penyusunan rencana kebutuhan material produksi.
- b. Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin, ketenangan, kualitas serta laboratorium.
- c. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Teknik.

16. Bagian Pengolahan

- a. Mengatur dan menjalankan operasional instalansi pengolahan air dan mengawasi pelaksanaannya sesuai dengan produksi yang dibutuhkan.
- b. Mengawasi proses pengolahan dan pelaksanaan pekerjaan, pembersih dan perawatan escalator, baik kaporit, pencucian saringan dan alat-alat lain menurut jadwal yang telah ditenyukan.
- c. Menjaga kebersihan dan kelestarian instalasi pengolahan dan sumber air.

- d. Menjaga agar persediaan bahan baku untuk keperluan pengolahan selalu dalam keadaan cukup sehingga tidak mengganggu kelancaran produksi.
- e. Memberikan laporan segera kepada sub bagian pemeliharaan teknik bila terjadi gangguan-gangguan atau kerusakan pada mesin-mesin pompa genset, bangunan instalasi, dan peralatan-peralatan lainnya.

17. Bagian Perawatan Instalasi (ME)

- a. Memeriksa dan mengatur secara berkala serta menkoordinir pelaksanaan perbaikan secara perawatan instalasi, mesin-mesin, kelistrikan dan pompa air.
- b. Membuat dan inventarisasi peralatan instalasi perpompan yang ada di seluruh wilayah secara berkala.
- c. Membuat laporan bulanan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian Produksi.

18. Sub Bagian Transmisi dan Distribusi

- a. Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan.
- b. Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa / jaringan, pipa pompa tekan dan pelayanan gangguan.
- c. Mengkoordinir pemasangan sambungan baru untuk pelanggan.
- d. Meneliti sambungan-sambungan pipa yang tak resmi.

19. Bagian Pemeliharaan

- a. Melaksanakan pengoperasian dan memeriksa jaringan pipa transmisi, distribusi agar berjalan dengan baik sehingga pendistribusian air berjalan lancar sampai pada pelanggan.
- b. Mengerjakan an memelihara jaringan-jaringan pipa transmisi, distribusi dan pipa-pipa lainnya.
- c. Mencari, meneliti tempat-tempat kebocoran serta penyebabnya dan membuat laporan untuk perbaikannya.
- d. Memeriksa jalur-jalur transmisi, distribusi dan sambungan dinas secara periodik.

20. Kepala Sub Bagian Perencanaan

- a. Merencanakan pengadaan teknik bangunan air minum serta mengendalikan kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan.
- b. Merencanakan pengadaan penyediaan sarana air minum untuk program-program penyambungan dan pengawasan serta untuk pendistribusiannya.
- c. Menyiapkan bahan pemantauan dan melaksanakan evaluasi serta pelaporan tentang penggunaan air yang akan di produksinya.
- d. Mengkoordinir, dan mengawasi pembuatan gambar-gambar perencanaan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Teknik.

21. Bagian Perencanaan

- a. Merencanakan dan mengawasi semua kegiatan konstruksi dan pelaksanaan proyek lapangan.
- b. Merencanakan dan mengawasi jalannya pelaksanaan konstruksi atau pelaksanaan berbagai proyek yang di tangani oleh perusahaan sendiri, maupun dari luar perusahaan yang ada hubungannya dengan perusahaan, berdasarkan rencana dan jadwal yang ditetapkan.
- c. Melakukan perencanaan dan pengawasan, penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan diserahkan kepada pemborong berdasarkan jadwal, ketentuan dan syarat-syarat dalam kontrak.

- d. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pembangunan dari proyek berdasarkan gambar-gambarbestek dan ketentuan mengenai pemakaian maupun jenis bahan ataupun perlengkapan dan peralatan yang diperlukan.

4.1.9 Deskripsi Variabel Dependen dan Independen

1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel budaya Organisasi yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel budaya organisasi dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 13
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X1)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	10	25	5	0	0	40
		25%	62,5%	12,5%	0%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	12	26	2	0	0	40
		30%	65%	5%	0%	0%	100%
3.	Pernyataan3	10	27	3	0	0	40
		25%	67,5%	7,5%	0%	0%	100%
4.	Pernyataan 4	9	28	3	0	0	40
		22,5%	70%	7,5%	0%	0%	100%
5.	Pernyataan 5	5	31	4	0	0	40
		12,5%	77,5%	10%	0%	0%	100%
6.	Pernyataan 6	10	26	4	0	0	40
		25%	65%	10%	0%	0%	100%
7.	Pernyataan 7	14	23	3	0	0	40
		35%	57,5%	7,5%	0%	0%	100%
Jumlah		70	186	24	0	0	280
Presentase (%)		25%	66,5%	8,5%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel Lingkungan kerja fisik dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 14
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X2)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	10	26	4	0	0	40
		25%	65%	10%	0%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	14	25	1	0	0	40
		35%	62,5%	2,5%	0%	0%	100%
3.	Pernyataan3	12	25	3	0	0	40
		30%	62,5%	7,5%	0%	0%	100%
4.	Pernyataan 4	9	30	1	0	0	40
		22,5%	75%	2,5%	0%	0%	100%
5.	Pernyataan 5	9	25	3	3	0	40
		22,5%	62,5%	7,5%	7,5%	0%	100%
6.	Pernyataan 6	9	29	2	0	0	40
		22,5%	72,5%	5%	0%	0%	100%
Jumlah		63	160	14	3	0	240
Presentase (%)		26,25%	66,6%	5,9%	1,25%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

3. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Disiplin Kerja yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data

hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel Disiplin Kerja dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 15
Rekapitulasi Hasil Kuesioner Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan	Pernyataan (X3)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	10	29	1	0	0	40
		25%	72,5%	2,5%	0%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	5	34	1	0	0	40
		12,5%	85%	2,5%	0%	0%	100%
3.	Pernyataan 3	11	21	8	0	0	40
		27,5%	52,5%	20%	0%	0%	100%
4.	Pernyataan 4	14	23	3	0	0	40
		35%	57,5%	7,5%	0%	0%	100%
Jumlah		40	107	13	0	0	160
Presentase (%)		25%	66,875%	8,125%	0%	0%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui distribusi skor masing-masing pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan yang termasuk dalam jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut ini disajikan data hasil penyebaran kuesioner (Angket) tentang variabel Kinerja karyawan dalam bentuk tabel yaitu:

Tabel 16

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pernyataan 1	10	26	4	0	0	40
		25%	65%	10%	0%	0%	100%
2.	Pernyataan 2	14	25	1	0	0	40
		35%	62,5%	2,5%	0%	0%	100%
3.	Pernyataan3	9	21	6	3	1	40
		22,5%	52,5%	15%	7,5%	2,5%	100%
4.	Pernyataan 4	10	29	0	1	0	40
		25%	72,5%	0%	2,5%	0%	100%
5.	Pernyataan 5	10	24	4	2	0	40
		25%	60%	10%	5%	0%	100%
Jumlah		53	125	15	6	1	200
Presentase (%)		26,5%	62,5%	7,5%	3%	0,5%	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

4.2 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang terkoreksi (*correlate bivariate*).

Tabel 17
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$ (40-2=38)	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,605	0,312	Valid
	2	0,418	0,312	Valid
	3	0,875	0,312	Valid
	4	0,887	0,312	Valid
	5	0,647	0,312	Valid
	6	0,908	0,312	Valid
	7	0,824	0,312	Valid

Sumber: Data hasil olahan Output SPSS 22 dengan r tabel signifikansi 0,05 uji 2 sisi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Budaya organisasi lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,312

Tabel 18
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (40-2=38)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	1	0,501	0,312	Valid
	2	0,686	0,312	Valid
	3	0,565	0,312	Valid
	4	0,510	0,312	Valid
	5	0,673	0,312	Valid
	6	0,501	0,312	Valid

Sumber: Data hasil olahan Output SPSS 22 dengan r tabel signifikansi 0,05 uji 2 sisi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Lingkungan Kerja Fisik lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel Lingkungan kerja fisik yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,312

Tabel 19
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (40-2=38)	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	1	0,770	0,312	Valid
	2	0,677	0,312	Valid
	3	0,811	0,312	Valid
	4	0,905	0,312	Valid

Sumber: Data hasil olahan Output SPSS 22 dengan r tabel signifikasi 0,05 uji 2 sisi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Disiplin Kerja lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel Disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,312

Tabel 20
Data Hasil Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No. Item	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (40-2=38)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,895	0,312	Valid
	2	0,429	0,312	Valid
	3	0,811	0,312	Valid
	4	0,583	0,312	Valid
	5	0,836	0,312	Valid

Sumber: Data hasil olahan Output SPSS 22 dengan r tabel signifikasi 0,05 uji 2 sisi

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa r_{hitung} variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukuran variabel Kinerja karyawan yang digunakan dalam

penelitian ini valid. Uji validitas untuk masing-masing item menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,312

2. Uji Reliabilitas

Tabel 21
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

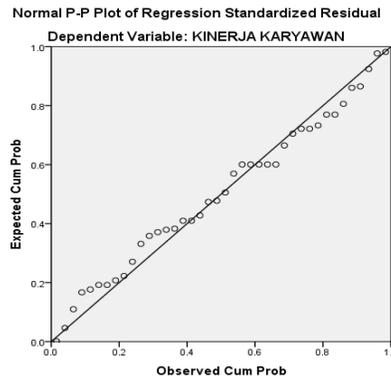
Variabel	Jumlah Butir Pernyataan (N)	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	7 item	0,860	Reliabel
X2	6 item	0,634	Reliabel
X3	4 item	0,793	Reliabel
Y	5 item	0,751	Reliabel

Sumber : Data Primer hasil olahan SPSS 22

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* variabel yang digunakan lebih dari 0,6 maka *reliability* dapat diterima.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar3 : Hasil Pengujian Normalitas (*Probability Plots*)

Sumber : Data Primer Hasil olahan SPSS 22

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat grafik *Probability Plots* diatas menunjukkan bahwa titik-titik masih berada di sekitar mengikuti garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70847098
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.071
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS 22

Dari hasil pengujian normalitas dengan melihat table *one sample Kolmogorov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa Asymp Sig (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 22
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

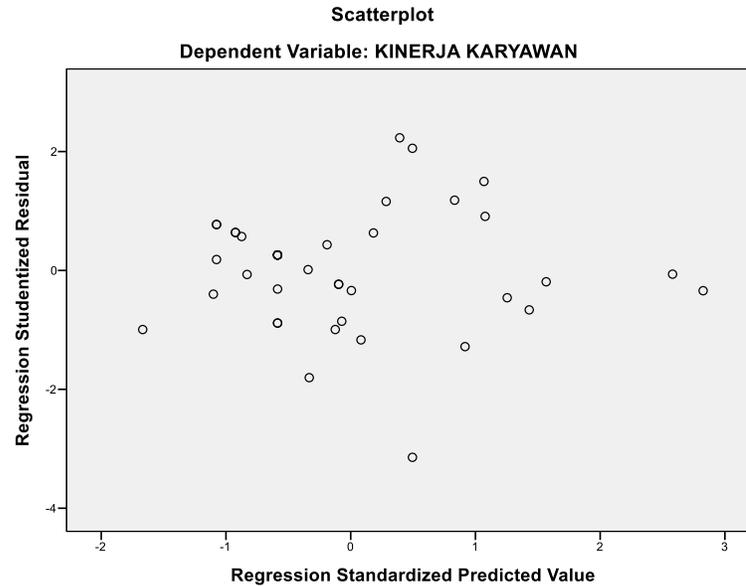
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.384	4.156		1.055	.299		
BUDAYA ORGANISASI	.266	.120	.313	2.212	.033	.675	1.482
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.429	.157	.349	2.741	.009	.833	1.200
DISIPLIN KERJA	.386	.189	.273	2.041	.049	.758	1.319

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Hasil Olahan SPSS 22

dari hasil diatas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga variabel, yaitu Budaya Organisasi dengan VIF 1.482, Lingkungan kerja fisik dengan VIF 1.200 dan Disiplin kerja dengan VIF 1.319. menggunakan besaran *Tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dengan menggunakan alpha atau *tolerance* = 10% atau 0,1 maka $VIF = 10$. Dari output besar VIF hitung (VIF Budaya Organisasi= 1.482 < VIF 10, VIF Lingkungan Kerja Fisik = 1.200 < VIF 10, VIF Disiplin Kerja = 1.319 < VIF 10) dan semua *Tolerance* variabel bebas, (Budaya Organisasi = 0,675 atau 67,5% , Lingkungan Kerja Fisik = 0,833 atau 83,3% dan Disiplin Kerja = 0,758 atau 75,8%) diatas 10% atau 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedesitas



Gambar4: Grafik Scatterplots

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Analisis hasil output SPSS scatterplot di atas didapatkan titik menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 23
Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.472	1.778	1.757

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Dari hasil uji autokorelasi pada gambar diatas, diperoleh angka DW 1,757 dengan jumlah N= 40 dan jumlah variabel (k) = 3 serta $\alpha = 5\%$ diperoleh angka DL= 1,338 dan DU= 1,660 sehingga diperoleh $4-DL = 4-1,338 = 2,662$ dan $DU = 4-DU = 4-1,660 = 2,34$. Karena nilai DW = 1,757 terletak antara $DU < DW < 4-DU$ atau $1,660 < 1,757 < 2,34$ maka pada model persamaan regresi yang diajukan tidak terdapat Autokorelasi.

4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui tentang pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linear berganda, yang dihitung dari data rekapitulasi skor masing-masing variabel pada lampiran hasil kuesioner, sebagai berikut:

Tabel 24
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.384	4.156		1.055	.299
	BUDAYA ORGANISASI	.266	.120	.313	2.212	.033
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.429	.157	.349	2.741	.009
	DISIPLIN KERJA	.386	.189	.273	2.041	.049

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.384 + 0,266 X_1 + 0,429 X_2 + 0,386 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.384 yang menyatakan jika variabel X_1, X_2, X_3 sama dengan nol yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawannya sebesar 4.384.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,266 (26,6%) yang artinya jika Budaya Organisasi semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam memengaruhi tingkat Budaya Organisasi.
- 3) Koefisien X_2 sebesar 0,429 (42,9%) yang artinya jika Lingkungan Kerja Fisik semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam memengaruhi tingkat Lingkungan Kerja Fisik
- 4) Koefisien X_3 sebesar 0,386 (38,6%) yang artinya jika Disiplin Kerja semakin meningkat maka dapat lebih baik dalam memengaruhi tingkat Disiplin Kerja .

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.3 Koefisien Determinasi

Tabel 25
Analisis Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.716 ^a	.513	.472	1.778	1.757

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui nilai Adjust R Square adalah sebesar 0,472 Hal ini berarti 47,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 52,8% (100%- 47,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemampuan koefisien regresi secara parsial, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 26
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.384	4.156		1.055	.299
	BUDAYA ORGANISASI	.266	.120	.313	2.212	.033
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.429	.157	.349	2.741	.009
	DISIPLIN KERJA	.386	.189	.273	2.041	.049

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

$H_a : \beta_i \neq 0$; Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

b. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$

c. Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel diperoleh t_{hitung} Budaya Organisasi yaitu 2,212 ,
Lingkungan Kerja Fisik yaitu 2,741 dan t_{hitung} Disiplin Kerja 2,041 .

d. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $(40-3-1) = 36$ (2,029) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independent). Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0,05)

e. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

H_a diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

f. Membandingkan t_{hitung}

1) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,212 \geq 2,029$) (sig. $0,033 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,741 \geq 2,029$) (sig. $0,009 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 3) Nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,041 \geq 2,029$) (sig. $0,049 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

g. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 26 diatas diperoleh nilai t hitung variabel Budaya Organisasi 2,212 , nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,741 dan nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 2,041. Dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 2,029 dari sini menunjukkan bahwa nilai t hitung (variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja) lebih besar dari nilai t tabel. Dilihat dari nilai signifikan, pada hasil olahan SPSS nilai signifikan variabel budaya organisasi yaitu sebesar $0,033 < 0,05$, nilai signifikan variabel lingkungan kerja fisik yaitu sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai signifikan variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,049 < 0,05$. Maka dari perbandingan t hitung dan t tabel serta dilihat dari nilai signifikan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo.

2. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat, hasil uji simultan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 27
Uji Koefisien Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.939	3	39.980	12.643	.000 ^b
	Residual	113.836	36	3.162		
	Total	233.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA ORGANISASI

Sumber : Data primer hasil olahan SPSS 22

a. Menentukan rumusan hipotesis

$H_0 : \beta_i = 0$; secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

$H_a : \beta_i \neq 0$; Secara parsial ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.

b. Menentukan taraf signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikan 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan Fhitung

dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ df 1 (jumlah variabel -1) = 3 dan df 2 (n-k-1) atau 40-3-1 = 36 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) hasil diperoleh untu Ftabel adalah 2,87

d. Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila Fhitung < Ftabel

H_a ditolak apabila Fhitung > Ftabel

e. Kesimpulan

Nilai Fhitung > Ftabel (12,643 > 2,87) (sig. 0,000 < 0,05) Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), dan Disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Uji Dominan

Untuk uji ini hanya melihat nilai koefisien beta mana yang memiliki pengaruh paling besar secara parsial antaranvariabel independent terhadap variabel dependen.

- a. Variabel Budaya Organisasi (X1) dengan nilai koefisien beta 0,313
- b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan nilai koefisien beta 0,349
- c. Variabel Disiplin Kerja (X3) dengan nilai koefisien beta 0,273

Jadi variabel Lingkungan kerja fisik (X2) merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil koefisien beta menunjukkan bahwa sesuai *Standardized Beta Coefficients* dengan yang sudah dirumuskan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial pada PDAM Kota probolinggo.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang ditumbuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan kepada karyawan agar setiap perusahaan memiliki karakteristik yang khas dan kuat jika dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain. Kinerja itu sendiri merupakan hasil dari segala tindakan yang

dilakukan karyawan pada waktu melakukan pekerjaan di perusahaan. Dari penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi di dalam Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Probolinggo kuat dalam artian seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya menjalankan apa yang menjadi budaya di dalam perusahaan dengan sungguh – sungguh sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel budaya organisasi kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo, kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t, menghasilkan nilai untuk $t_{hitung} = 2,212$. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan besarnya nilai $t_{tabel} 2,029$ ($2,212 > 2,029$). Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja fisik merupakan tempat kerja untuk karyawan yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas guna menunjang segala kelancaran kegiatan perusahaan. Jadi kebutuhan akan lingkungan kerja fisik disini sangat berperan dalam mempermudah seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya. Dari penelitian yang dilakukan lingkungan kerja fisik pada PDAM Kota Probolinggo bisa dikatakan kondusif

karena dilihat dari hasil kuesioner mereka tentang bagaimana lingkungan fisik yang ada pada perusahaan tersebut kebanyakan karyawan disana merasa nyaman dan terpenuhi akan segala fasilitas yang diperlukan, tentu saja hal itu menjadi tolak ukur tentang bagaimana kinerja seorang karyawan bisa meningkat ketika fasilitas dan kondisi kerja yang mereka rasakan dalam kesehariannya dirasa kondusif. Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t, menghasilkan nilai untuk $t_{hitung} = 2,741$. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan besarnya nilai $t_{tabel} 2,029$ ($2,741 > 2,029$). Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang pada segala ketentuan sehingga pada nantinya menjadi tepat waktu dan tepat guna. Hal ini diperkuat yaitu “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo” berarti bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada Kinerja Pegawai berjalan searah dengan perubahan-perubahan dari Disiplin Kerja. Apabila variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka secara otomatis akan diikuti oleh peningkatan variabel

Kinerja Karyawan, dan sebaliknya. Pada penelitian ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berarti ketika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan, variabel Kinerja karyawan akan dengan otomatis ikut mengalami peningkatan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t, menghasilkan nilai untuk $t_{hitung} = 2,041$. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan besarnya nilai $t_{tabel} 2,029$ ($2,041 > 2,029$). Perhitungan yang diperoleh tersebut berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan signifikansi yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jusfizen (2020). Hasil Penelitian ini menunjukkan hasil uji statistik Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil $t_{hitung} (19,313) > t_{tabel} (1,982)$ dengan nilai P-Values $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Penelitian terdahulu oleh Nisa Choirun (2018) Hasil penelitian menunjukkan nilai $p = 0.570$. Nilai $t_{hitung} (5.829) > t_{tabel} (2.01)$ dengan nilai

signifikansi (0.000) lebih kecil dari alpha 0.05, maka hipotesis diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Dan hasil penelitian Dessy (2020) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0,653 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,112 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan secara Parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan pada PDAM Kota Probolinggo.

Berdasarkan uji F (simultan) pada pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo menunjukkan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan neti herawati (2016) Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = $36,100 > F$ table = $2,883$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan

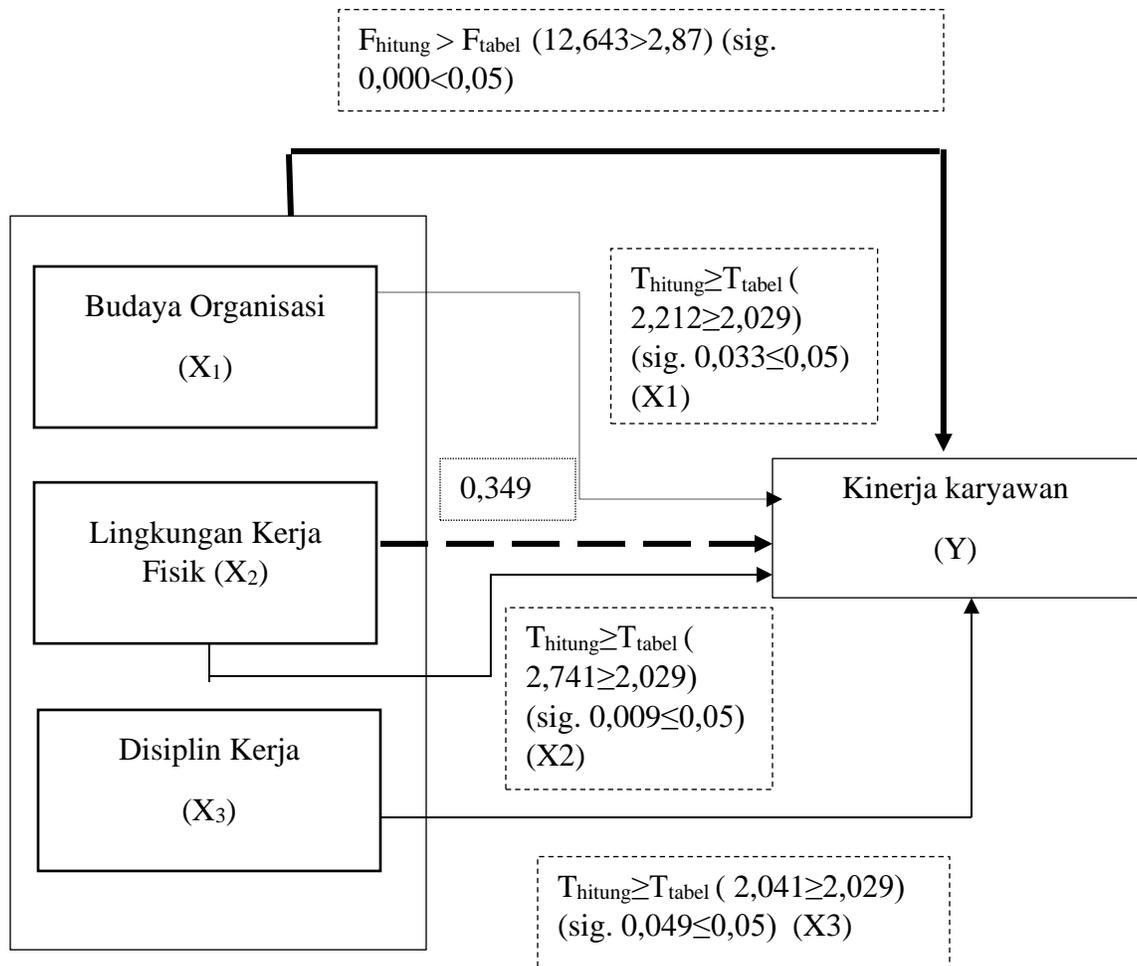
dipengaruhi secara bersama-sama dan signifikan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Dengan demikian, H_0 ditolak.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Dominan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara dominan pada PDAM Kota Probolinggo.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, variabel Lingkungan Kerja fisik lebih besar dari Variabel Budaya Organisasi dan disiplin Kerja, Lingkungan Kerja fisik memiliki Pengaruh Lebih Banyak atau dominan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo. Penelitian ini sejalan dengan I Dewa Gede (2015) Lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, karena nilai Standardized Coefficients Beta disiplin kerja terbesar.

4.3.4 Kerangka Berpikir



Keterangan :

- = Uji Parsial
- = Uji Simultan
- = Uji Dominan

Dapat dibuktikan bahwa variabel budaya organisasi (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana $F_{hitung} = 12,643$. Sedangkan dari uji parsial dibuktikan bahwa variabel Budaya

Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) $t_{hitung} = 2,212$. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) $t_{hitung} = 2,741$ dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) $t_{hitung} = 2,041$ Variabel (X2) Lingkungan Kerja yang mempunyai pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PDAM Kota Probolinggo dengan Koefisien beta = 0,349.