

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN
KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PDAM TIRTA MONTALA CABANG
DARUL IMARAH ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**AWWALUL ZULKHAIRY
1702120196**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AWWALUL ZULKHAIRY
NPM : 1702120196

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KONDISI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MONTALA CABANG DARUL
IMARAH ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE., MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AWWALUL ZULKHAIRY
NPM : 1702120196

Dengan judul:

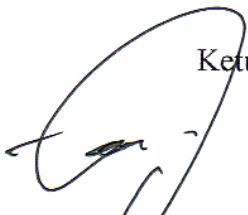
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KONDISI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MONTALA CABANG DARUL
IMARAH ACEH BESAR**

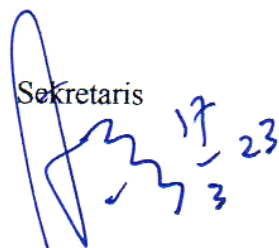
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 22 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

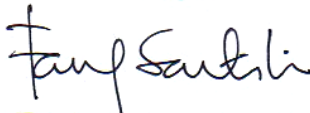
Sekretaris

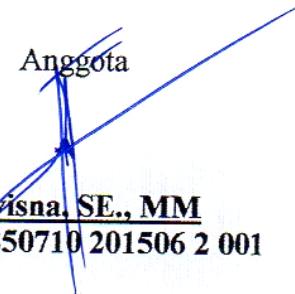

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001


Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Anggota


Fani Sartika, SE., MM
NIK. 19810930 201608 2 001


Tuyisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

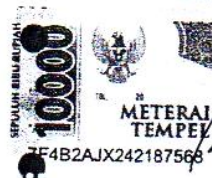

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 17 Maret 2023

Yang Menyatakan



[Signature]
Awwalul Zulkhairy

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Awwalul Zulkhairy
NPM : 1702120196
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MONTALA CABANG DARUL IMARAH ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 Maret 2023

Yang Menyatakan,



Awwalul Zulkhairy

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar”**.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa syiar Islam diatas muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam hal isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mengharapkan adanya sumbangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda yang bernama Irwansyah dan Ibunda yang bernama Nevatriani yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Bapak Tarmizi Gadeng, SE. M. Si, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE., M.Siselaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu, Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Mimiasri, SE., M.M. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak menyumbangkan waktu dan pikiran demi kesempurnaan skripsi ini.
7. Kepada seluruh pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar yang telah bersedia memberikan data dan informasi kepada penulis dalam menyusun skripsi.
8. Segenap Dosen-dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang pernah membagi segala pengetahuannya.
9. Teman-teman satu angkatan terutama jurusan manajemen yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, jualah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendak-Nya. Amin ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 4 Februari 2023
Penulis

Awwalul Zulkhairy

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Penelitian.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	12
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi	15
2.1.3 Kompetensi	16
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	16
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	19
2.1.3.3 Indikator Kompetensi	19
2.1.4 Kondisi Kerja.....	20
2.1.4.1 Pengertian Kondisi Kerja.....	20
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja	21
2.1.4.3 Indikator Kondisi Kerja	21
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Desain Penelitian	29
3.1.1 Tujuan Penelitian	29
3.1.2 Jenis Penelitian.....	29
3.1.3 Horizon Waktu	29
3.1.4 Unit Analisis.....	30

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	31
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Pengujian Data.....	34
3.6.1 Uji Validitas	34
3.6.2 Uji Reabilitas.....	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	36
3.6.3.1 Uji Normalitas	36
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas	36
3.6.3.3 Uji Heteroskedastitas	37
3.7. Pengujian Hipotesis	37
3.7.1 Uji t.....	37
3.7.2 Uji F	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1. Gambaran Umum Penelitian	39
4.1.1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar	39
4.1.2. Visi dan Misi PDA Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar	39
4.2. Karakteristik Responden	40
4.3. Hasil Pengujian Data.....	43
4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen	43
4.3.1.1. Hasil Uji Validitas	43
4.3.1.2. Hasil Uji Realiabilitas.....	45
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	46
4.3.2.1. Hasil Uji Normalitas.....	46
4.3.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas	47
4.3.2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.4. Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1. Variabel Kinerja Pegawai	50
4.4.2. Variabel Budaya Organisasi.....	51
4.4.3. Variabel Kompetensi.....	53
4.4.4. Variabel Kondisi Kerja	54
4.5. Pembahasan.....	56
4.5.1. Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.2. Hasil Uji-t.....	58
4.5.3. Hasil Uji-F.....	63
4.6. Implikasi Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian	30
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 3.3	Skala Pengukuran	34
Tabel 4.1	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.2	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	41
Tabel 4.4	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.5	Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan	43
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.7	Hasil Uji Realiabilitas	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif	49
Tabel 4.10	Gambaran Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar	50
Tabel 4.11	Gambaran Budaya Organisasi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar	52
Tabel 4.12	Gambaran Kompetensi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar	53
Tabel 4.13	Gambaran Kondisi Kerja pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar	55
Tabel 4.14	Koefisien Regresi	56
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.16	Hasil Uji-t	59
Tabel 4.17	Hasil Uji-F	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner	71
Lampiran II	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Budaya Organisasi	74
Lampiran III	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kompetensi	76
Lampiran IV	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kondisi Kerja	78
Lampiran V	Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas Kinerja Pegawai ...	80
Lampiran VI	Karakteristik Responden.....	82
Lampiran VII	Hasil <i>Output</i> SPSS	84
Lampiran VIII	Tabel r-Kritis.....	88
Lampiran IX	Tabel t	89
Lampiran X	Tabel F	90
Lampiran XI	Tabulasi Data Penelitian	91

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KONDISI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MONTALA
CABANG DARUL IMARAH ACEH BESAR**

AWWALUL ZULKHAIRY
1702120196

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Mimiasri, SE., M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel, yakni memasukkan semua pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar yang berjumlah 37 pegawai ke dalam sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individu (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Kata Kunci: kinerja pegawai, budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja.

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE AND WORK
CONDITIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM TIRTA MONTALA
DARUL IMARAH BRANCH, ACEH BESAR***

AWWALUL ZULKHAIRY
1702120196

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
Pembimbing II : Mimiasri, SE., M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, competence and work conditions on the employee's performance at PDAM Tirta Montala Darul Imarah Branch, Aceh Besar, both individually (partially) and together (simultaneously). This type of research uses associate research. The population in this study were all employees PDAM Tirta Montala Darul Imarah Branch, Aceh Besar. This study uses the census method in sampling, which includes all employees of the PDAM Tirta Montala Darul Imarah Branch, Aceh Besar amounted to 37 employees in the sample. Data collection techniques using a questionnaire obtained by distributing questionnaires to employees who work at the PDAM Tirta Montala Darul Imarah Branch, Aceh Besar. The analytical method used is multiple linear regression. The results of this study found that organizational culture, competence and work conditions had a significant effect on employee performance, both individually (partially) and together (simultaneously).

Keyword: employee performance, organizational culture, competence and work conditions.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja, baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan.

Era reformasi yang telah berlangsung selama satu dekade telah membawa banyak perubahan penting dalam tantangan pemerintahan di seluruh Indonesia. Pemerintah daerah sebagai lembaga yang memiliki kekuasaan untuk mengatur, memutuskan, memerintah, dan melaksanakan kebijakan daerah berdasarkan perundang-undangan yang berlaku dituntut untuk dapat tampil lebih profesional dalam pelaksanaan tugasnya. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban

tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya, yakni budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar merupakan salah satu perusahaan yang ditetapkan berdasarkan Perda No. 3 Tahun 1993 tanggal 29 Mei 1993 dan di undangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Besar Nomor 3 tahun 1993 tanggal 10 Desember 1993 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar. Dalam kurun waktu 29 tahun berdirinya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar sebagai satu-satunya perusahaan penyedia air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Kabupaten Aceh Besar. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar adalah perusahaan penyedia layanan air minum yang di pimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab oleh Bupati Aceh Besar. Menurut keterangan dari Kepala bagian devisi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar, kondisi kerja di instansi pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Namun pada saat ini, pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Fenomena yang terjadi pegawai kurang disiplin pada jam kerja dan sering kedapatan sedang bermain game pada jam kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan dengan metode wawancara kepada salah seorang pegawai yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar adalah masih rendah nya kinerja pegawai yang diukur dari persepsi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal ini ditandai dengan tingkat kemangkiran dan keterlambatan serta izin yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka perusahaan membutuhkan suatu kegiatan yang bisa mengatur pegawai kearah yang lebih baik. Fakta lain

juga menunjukkan bahwa kinerja yang rendah pada perusahaan terkait dikarenakan kurang disiplin dan motivasi pegawai untuk bekerja.

Selain itu, budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Hasil suvey awal pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar budaya organisasi yang diterapkan adalah saling menyapa saat bertemu, terkhusus di pagi hari. Selain itu semua istri pegawai diwajibkan untuk mengikuti arisan setiap sebulan sekali dengan tujuan menjalin silaturahmi antar keluarga pegawai. Sejatinya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Pegawai atau pegawai yang

memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat pula karena pegawai atau pegawai menjadi penggerak operasi organisasi.

Selanjutnya, seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial.

Kompetensi juga merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan kompetensi yang baik sangat menunjang peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Namun pada fenomena dan faktanya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar masih ada pegawai yang tidak kompeten dalam bekerja. Hal ini dilihat pada saat peneliti mengunjungi PT. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar untuk melakukan pembayaran tagihan air. Peneliti mendapati seorang *costumer service* yang tidak mengerti penuh harus bagaimana saat menghadapi komplain pelanggan.

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai kompetensi, pegawai merasa kesulitan dalam mengembangkan kompetensi yang ada karena kurangnya pelatihan dan tempat untuk belajar lebih mengenai pekerjaan pegawai. Namun hal tersebut sudah dalam penanganan perusahaan mengenai pengadaan sarana dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Kondisi kerja yang baik akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung, akan tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung serta tidak nyaman pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya. Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja.

Berdasarkan fakta dan fenomena yang peneliti temukan pada saat observasi awal kondisi kerja dapat di samakan dengan lingkungan kerja, namun kondisi kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar masih perlu perbaikan baik itu pelayanan, sarana dan prasarana serta perlengkapannya yang masih kurang. Itu dapat dilihat dari kursi atau tempat menunggu masih diperlukan perbaikan agar *costumer* menjadi nyaman dalam menunggu pelayanan dari pihak perusahaan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan keluhan dari pelanggan terhadap pegawai yang bekerja melakukan perbaikan pipa atau pompa di rumah pelanggan, menurut pelanggan pegawai tersebut kurang ramah dan cekatan dan itu menjadi faktor pelanggan melakukan keluhan. Dari uraian latar belakang masalah maka judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar”**.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
3. Seberapa besar pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Manfaat teoritis

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
2. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi Kantor PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar dan kantor-kantor yang lain mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pola hubungan budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja dengan kinerja pegawai yang terangkum dalam studi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai memberikan peranan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan kemampuan para pegawai karena dapat memberikan semangat kerja yang menumbuhkan kepercayaan diri. Untuk mengetahui cakupan dari kinerja pegawai maka perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pengertian kinerja pegawai menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Setiap kantor dinas mempunyai pegawai, semakin banyak pekerjaan yang ada di kantor semakin banyak pula pegawai yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya. Banyaknya permasalahan manusiawi ini tergantung kemajemukan masyarakat di mana para pegawai itu berasal (Sandewa. F, 2018)

Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi. Rendahnya

disiplin pegawai dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan bahwa di kota/kabupaten masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga (Sukmarwati. A, 2018)

Menurut Umam (2019:189) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Abdullah (2019:3) yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Rivai (2018:12) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran yang telah ditentukan bersama. Sedangkan menurut Dharma (2019:83) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk prestasi dan lain sebagainya.

Pengukuran kinerja pegawai dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pegawai pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja (Mulyadi, 2020:416) bagi pihak manajemen adalah untuk:

- Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personil secara maksimum.
- Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
- Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
- Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Prawirosentono (2020:120) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin (2020 : 120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Dharma (2019:84) ada beragam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan hal ini penting untuk diketahui oleh perusahaan dan melakukan evaluasi terhadap faktor tersebut. Adapun faktor tersebut ialah:

1. Ketersediaan peralatan dan barang
2. Lingkungan kerja
3. *Job description* dan tanggung jawab
4. Visi, misi dan budaya organisasi
5. Sistem komunikasi dan cara kerja pimpinan
6. Pelatihan dan pengembangan diri
7. Bonus dan insentif

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari seorang individu. Dharma (2019:86) kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Kualitas kerja : adalah bagaimana hasil kerja individu setiap pegawai.
2. Kuantitas kerja : seberapa banyak pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan dan berapa lama waktu yang diberikan.
3. Kerja sama : dalam sebuah organisasi kerja sama sangat penting sehingga itu juga dijadikan indikator kinerja pegawai.
4. Tanggung jawab : seberapa besar tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Inisiatif : inisiatif tanpa ada perintah terlebih dahulu dari pimpinan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Penerapan budaya organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan. Sejatinya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Pegawai yang memiliki kinerja baik, maka kinerja organisasi pun akan meningkat pula karena pegawai menjadi penggerak operasi organisasi. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota

organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Presilawati. F, (2019) mengemukakan bahwa lembaga pemerintahan yang menjalankan tugasnya dalam pelayanan masyarakat, dituntut untuk memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang handal, secara berkesinambungan diperlukan adanya perbaikan dan pengembangan pada seluruh aspek organisasi pemerintahan. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional merupakan pilihan tepat untuk diterapkan pada institusi pemerintahan. Beragam penelitian menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja.

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 keberadaanya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Ardana (2019: 89) :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh pegawai 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 pegawai agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Nardon (2020:74) menyimpulkan bahwa budaya dibagi oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan asumsi memperoleh, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Menurut Robbins (2018:29), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018:32), adapun sejumlah faktor yang berinteraksi mempengaruhi budaya organisasi perusahaan yaitu:

1. Komunikasi
Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.
2. Motivasi
Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

3. Karakteristik Organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4. Proses-proses Administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah.

6. Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya organisasi. Bagaimana proses perencanaan pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2018:35) menyatakan bahwa ada lima indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Perhatian pada detail : sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
2. Berorientasi kepada hasil : sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
3. Berorientasi kepada tim : ialah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disekitar tim-tim tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama.
4. Stabilitas : sejauh mana kegiatan organisasi menekan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan dengan cara menyediakan standar mengenai apa saja yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh pegawai.
5. Inovasi dan pengambilan resiko : ialah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Istilah kompetensi *Webster's Dictionary* mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Wibowo (2020:112), mengatakan "kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut". Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata.

Mangkunegara (2019:88) mengatakan “kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai memiliki beberapa manfaat dalam melakukan tugasnya sebagai pegawai perusahaan. Manfaat tersebut dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal bagi para pegawai. Hutapea dan Thoha (2018:80) kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bermanfaat untuk:

1. *Pembentukan pekerjaan (Job Designing)*
Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi nonteknis/perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.
2. *Evaluasi Pekerjaan (Job Evaluation)*
Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.
3. *Rekrutmen dan seleksi (Recruitment and Selection)*
Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan pengembangan organisasi (*Organization Designing and Development*).

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi menjadi organisasi yang produktif dan kreatif apabila memiliki pegawai yang berkompetensi unggul.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*Company Culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan (*culture*). Pembentukan nilai budaya produktif perusahaan akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran organisasi (*Organizational Learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7. Penilaian potensi pegawai (*Employee's Assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi pegawai), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpola dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

8. Sistem imbal jasa (*Reward System*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi.

2.1.3.2 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, menurut Wibowo (2018:92) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman
Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.
4. Karakteristik kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyatannya, kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Isu emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.
6. Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

2.1.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2019:91) dimensi dan indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Watak
Seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
2. Motif
Seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

3. Konsep diri
Seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.
4. Pengetahuan
Seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.
5. Keterampilan
Seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.1.4 Kondisi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi pegawai akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya.

Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja. Sepeti yang diungkapkan Sedarmayanti (2017:22) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Pengertian kondisi kerja menurut Mangkunegara (2020:105) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”. Sedangkan menurut Dharma (2018:178) “kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung”. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu perusahaan dapat meningkat bahkan produktivitas pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kondisi kerja menurut Wibisono (2020:90) kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Menurut Ahyari (2019:159) bahwa faktor-faktor yang membentuk kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan pegawai.

2.1.4.3 Indikator Kondisi Kerja

Menurut Wibisono (2020:92) indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
Dimana lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain: bising, vibrasi (getaran), dan *Hygiene* (kesehatan lingkungan).
2. Tantangan pekerjaan. Tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi pegawai. Terdapat istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang

muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

3. Resiko pekerjaan. Ada jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja cleaning service yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.
4. Rekan kerja. rekan kerja yang memiliki sifat saling membantu dalam bekerja tentu akan membuat pegawai nyaman dan merasa aman dalam bekerja. Hal ini sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik pula.
5. Beban kerja. beban kerja yang terlalu berat atau diluar kemampuan pegawai juga akan membuat pegawai stres dalam bekerja, hal ini tentu tidak baik untuk pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah uraian beberapa hasil penelitian terlebih dahulu yang di anggap relevan untuk kemudian dianalisis dan kritisi dilihat dari pokok permasalahan, teori dan metode, sehingga dapat diketahui letak perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan.

Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Mimiasri, 2021) dengan Judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sabugyo 2019) dengan judul Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Presilawati F. 2019) Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi; budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan, kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Deni. M. 2018) Dengan Judul Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan

untuk uji, secara parsial menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya (Mimiasri, 2021)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.	Persamaannya adalah Pelatihan, Motivasi Kinerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai	Lokasi dan jumlah sampel
2.	Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada perwakilan BPKP Provinsi	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. budaya organisasi,	Persamaannya adalah budaya organisasi dan kompetensi kinerja pegawai	Variabel komitmen organisasi dan variabel mediasi motivasi kerja Lokasi dan jumlah sampel

Tabel 2.1 Lanjutan

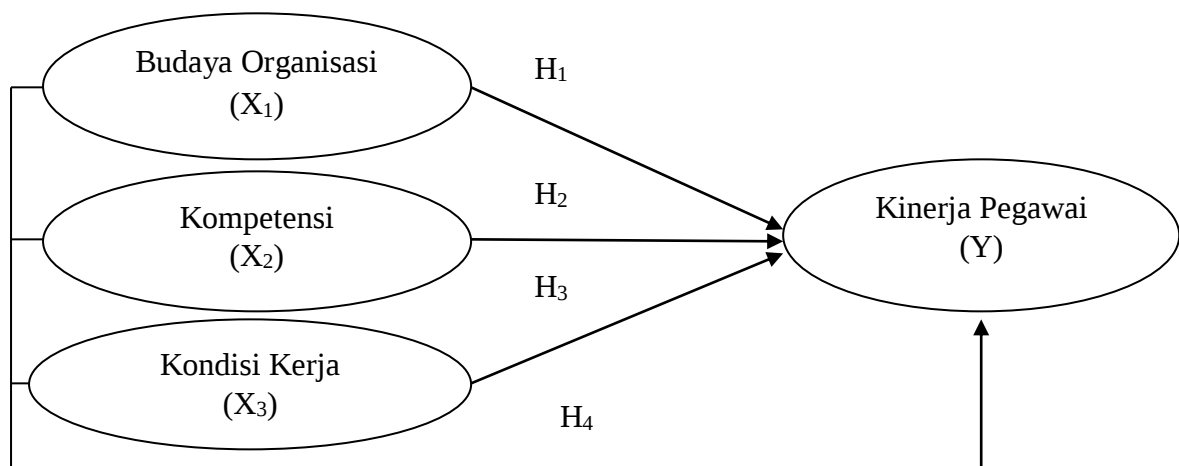
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	jawa tengah) Subagyo, et.al. (2019)		kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.		
2.	Analisis pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah) Subagyo, et.al. (2019)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya adalah budaya organisasi dan kompetensi kinerja pegawai	Variabel komitmen organisasi dan variabel mediasi motivasi kerja Lokasi dan jumlah sampel
3.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Rosmaini (2019)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya adalah Kompetensi kinerja pegawai	Variabel kepuasan kerja dan motivasi Lokasi dan jumlah sampel

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh (Presilawati. F, 2019)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Kepemimpinan transformatif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi; budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kepemimpinan transformatif secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan, kepemimpinan transformatif melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh.	Persamaannya adalah Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	Lokasi dan jumlah sampel
5.	Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik (Deni. M, 2018)	• Penelitian kuantitatif • Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk uji secara parsial menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaannya adalah Disiplin, Motivasi dan Kinerja	Variabel motivasi Lokasi dan jumlah sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang menghubungkan keterkaitan antara budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja dengan kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SURYA WENAN INDAH (Kevin C. Tangkawarouw, 2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Adapun dugaan sementara atau hipotesis Penelitian ini adalah:

H₁ : Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

H₂ : Diduga Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

H₃ : Diduga Kondisi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

H₄ : Diduga Budaya organisasi, kompetensi, dan kondisi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2022 sampai dengan selesai. Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode berbagai sampel dalam populasi.

Tabel 3.1
Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan & Tahun							
		Agt 2022	Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023
1	Pengajuan Judul Proposal								
2	Survey awal								
3	Penyusunan Proposal								
4	Seminar Proposal								
5	Pembagian Kuesioner								
6	Penyusunan Skripsi								
7	Sidang								

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini di bawah 100, maka dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya

mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja sama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif Dharma (2019:86)	1-5	Likert	A1-A5
Independen						
2.	Budaya Organisasi (X₁)	Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi tersebut, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat. Robbins (2018:29)	1. Perhatian kepada detail 2. Berorientasi pada hasil 3. Berorientasi pada tim 4. Stabilitas 5. Inovasi Robbins (2018:35)	1-5	Likert	B1-B5

	Kompetensi (X₂)	kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Mangkunegara (2019:88)	1. Watak 2. Motif 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan Mangkunegara (2019:91)	1-5	Likert	C1-C5
	Kondisi Kerja (X₃)	Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Wibisono (2020:90)	1. Lingkungan kerja 2. Tantangan pekerjaan. 3. Resiko pekerjaan. 4. Rekan kerja. 5. Beban kerja. Wibisono (2020:92)	1-5	Likert	D1-D5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1	= Budaya Organisasi
X_2	= Kompetensi
X_3	= Kondisi Kerja
e	= Error Term

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No.	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). Menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Dinata, 2018:56) menyatakan nilai *Cronbach Alpha* minimum yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuisisioner dikatakan handal apabila nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh berada diatas 0.60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi 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.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah

H_{01} : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah

H_{a2} : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah

H_{02} : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah

H_{a3} : Kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah.

H_{03} : Kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah.

3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a4} : Budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah.

H_{04} : Budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PDAM Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 1993 Tanggal 29 Mei 1993 dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Besar nomor 3 tahun 1993 tanggal 10 desember 1993 dengan nama Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mountala. Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Ibu Kota Kabupaten Aceh Besar.

Dalam kurun waktu 29 tahun berdirinya Tirta Mountala Kabupaten Aceh Besar menjadi salah satu Perusahaan penyedia air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Ibukota Kabupaten Aceh Besar khususnya di Kecamatan Darul Imarah. Di samping itu juga untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pelayanan publik lainnya seperti industri pariwisata, rumah sakit, perdagangan dan jasa, pesantren dan lainnya.

4.1.2. Visi dan Misi PDAM Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar

Adapun visi PDAM Tirta Mountala Besar Cabang Darul Imarah Aceh Besar yaitu: “Menjadi Perusahaan Mandiri dan Profesional”.

Untuk mencapai visi tersebut, maka misi AM Tirta Mountala Cabang Darul Imarah Aceh Besar yaitu:

1. Peningkatan Kualitas dan Cakupan Pelayanan:
2. Peningkatan Profesionalisme dan Kesejahteraan Pegawai
3. Peningkatan Efisiensi Biaya dan Penagihan Rekening
4. Peningkatan Optimalisasi Sistem Operasional Produksi dan Distribusi dan Peningkatan Program Kerja yang Terpadu
5. Pemberian Kontribusi untuk Pembangunan Daerah

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan penghasilan perbulan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Pada Tabel 4.1 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan umur.

Tabel 4.1
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	1	2,7	2,7	2,7
	26 - 31 Tahun	8	21,6	21,6	24,3
	32 - 37 Tahun	13	35,1	35,1	59,5
	38 - 43 Tahun	6	16,2	16,2	75,7
	44 - 49 Tahun	6	16,2	16,2	91,9
	> 50 Tahun	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 32 – 37 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 35,1%. Responden berumur 20 – 25 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7%. Responden berumur 26 – 31 tahun

sebanyak 8 orang atau sebesar 21,6%. Responden berumur 38 – 43 tahun dan 44 – 49 tahun masing-masing sebanyak 6 orang atau sebesar 16,2%. Dan responden berumur diatas 50 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini pada Tabel 4.2 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	34	91,9	91,9	91,9
Wanita	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji deskripsi bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin Pria yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 91,9% dan berjenis kelamin Wanita sebanyak 3 orang atau sebesar 8,1%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut ini pada Tabel 4.3 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan
Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	5	13,5	13,5	13,5
Menikah	32	86,5	86,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berstatus perkawinan Menikah yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 86,5%. Sedangkan responden dengan status perkawinan Belum Menikah sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini pada Tabel 4.4 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	28	75,7	75,7	75,7
	Diploma III	1	2,7	2,7	78,4
	Sarjana (S1)	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 75,7%. Responden dengan tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 1 orang atau sebesar 2,7%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 8 orang atau sebesar 21,6%. Dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana (S2).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Berikut ini pada Tabel 4.5 disajikan hasil uji deskripsi karakteristik responden berdasarkan penghasilan perbulan.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskripsi Karakteristik Responden
Berdasarkan Penghasilan Perbulan
Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	5	13,5	13,5	13,5
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	18	48,6	48,6	62,2
> Rp. 5.500.000	14	37,8	37,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa sebagian besar responden berpenghasilan perbulan sejumlah Rp. 4.100.000 – Rp. 5.500.000 yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48,6%. Responden dengan penghasilan perbulan sejumlah Rp. 2.600.000 – Rp. 4.000.000 sebanyak 5 orang atau sebesar 13,5%. Dan responden dengan penghasilan perbulan sejumlah diatas Rp. 5.500.000 sebanyak 14 orang atau sebesar 14 orang atau sebesar 37,8%.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* menggunakan bantuan *software computer* melalui program *Statistic Package for Social Science* (SPSS) 23. Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%.

Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai kolerasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis kolerasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai $r\text{-hitung} > \text{nilai kritis kolerasi } product\ moment$ untuk $n = 37$ pada tingkat signifikansi 5%, sehingga semua pernyataan tersebut signifikan dan memiliki validitas konstruk. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji validitas dapat dilihat Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai r- kritis n=37	Keterangan
A1	Kinerja Pegawai	0,793	0,325	Valid
A2		0,827		
A3		0,933		
A4		0,89		
A5		0,823		
B1	Budaya Organisasi	0,767	0,325	Valid
B2		0,781		
B3		0,824		
B4		0,716		
B5		0,761		
C1	Kompetensi	0,76	0,325	Valid
C2		0,838		
C3		0,894		
C4		0,809		
C5		0,796		
D1	Kondisi Kerja	0,711	0,325	Valid
D2		0,822		
D3		0,825		
D4		0,855		
D5		0,8		

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa semua pertanyaan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid, karena mempunyai koefisiensi kolerasi diatas nilai krisis kolerasi *product moment* yaitu sebesar 0,325 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan, penelitian ini menggunakan uji reliabilitas. Analisa digunakan untuk menafsirkan kolerasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Hasil uji reliabilitas (Tabel 4.7) untuk variabel dependen dan variabel independen menunjukkan hasil yang reliabel. Nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan > 0.60 sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan handal. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	5	0,738	Handal
Budaya Organisasi	5	0,785	Handal
Kompetensi	5	0,761	Handal
Kondisi Kerja	5	0,736	Handal

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

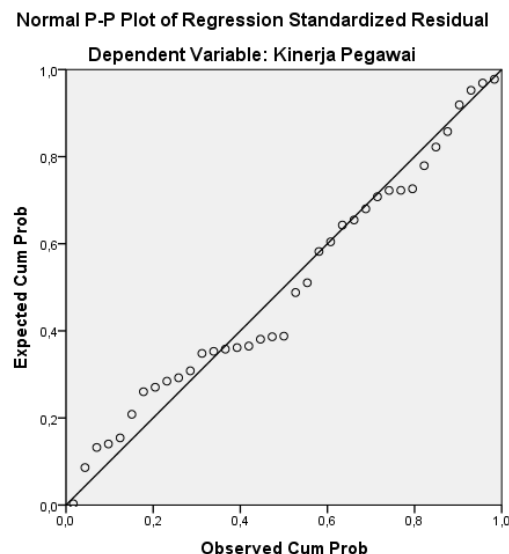
Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel yakni sebesar 0,738 untuk variabel kinerja pegawai, sebesar 0,785 untuk variabel budaya organisasi, sebesar 0,761 untuk variabel kompetensi dan sebesar 0,736 untuk variabel kondisi kerja.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah 2 (dua) model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:113) model regresi yang berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Adapun gambar tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Dari Gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2017:113) yang menyatakan bahwa model regresi yang berdistribusi normal adalah jika data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan berdistribusi normal.

4.3.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini ditampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,903	1,108
	X2	0,926	1,080
	X3	0,851	1,175

a. Dependent Variable Y

Interpretasi dari Tabel 4.8 diatas terlihat nilai *Tolerance* sebagai berikut:

- a) Nilai *Tolerance* variabel budaya organisasi (X_1) = 0,903
- b) Nilai *Tolerance* variabel kompetensi (X_2) = 0,926
- c) Nilai *Tolerance* variabel kondisi kerja (X_3) = 0,851

Interpretasi dari Tabel 4.8 diatas terlihat nilai VIF (*variance inflation model*) sebagai berikut:

- a) Nilai VIF variabel budaya organisasi (X_1) = 1,108

b) Nilai VIF variabel kompetensi (X_2) = 1,080

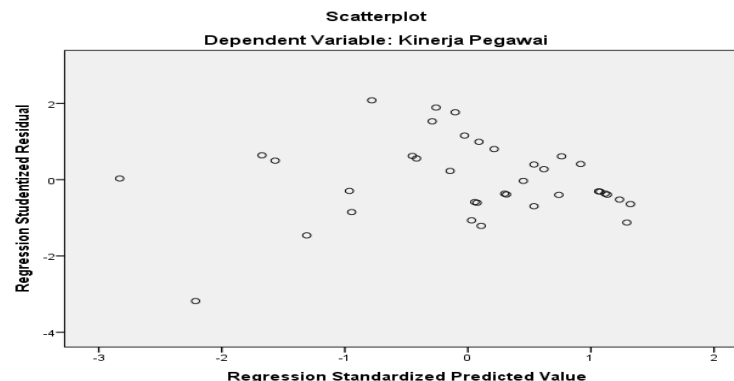
c) Nilai VIF variabel kondisi kerja (X_3) = 1,175

Berdasarkan syarat yang dikemukakan oleh Ghazali (2017:120) yang menyatakan bahwa model regresi yang tidak terjadi gejala multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2017:125) untuk membuktikan apakah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar hasil *output* program SPSS yaitu *Scatterplot* dengan syarat tidak ada pola tertentu pada gambar dan titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun gambar *Scatterplot* model regresi dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan syarat yang telah dikemukakan oleh Ghazali (2017:125), maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Data yang diuji yaitu meliputi kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan budaya organisasi, kompetensi, kondisi kerja sebagai variabel independen. Statistik deskriptif dari data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	185	1,00	5,00	3,6432	1,15733
Budaya Organisasi	185	1,00	5,00	3,6811	1,13775
Kompetensi	185	2,00	5,00	4,1351	,85218
Kondisi Kerja	185	1,00	5,00	4,1892	,89193
Valid N (listwise)	185				

Dari hasil Tabel 4.9 dapat dilihat nilai rata-rata, terendah dan tertinggi variabel yang diteliti pada pegawai di PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Rata-rata jawaban variabel kinerja pegawai yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 3,64, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 1 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

Kemudian pada variabel budaya organisasi rata-rata jawaban yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 3,68, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 1 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

Kemudian pada variabel kompetensi rata-rata jawaban yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 4,12, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 2 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

Selanjutnya pada variabel kondisi kerja rata-rata jawaban yang diisi pada kuesioner oleh responden sebesar 4,19, dengan jawaban minimum responden dengan nilai 1 dan jawaban maksimum responden dengan nilai 5.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun gambaran kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Gambaran Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan kualitas yang	0	0	3	8,1	8	21,6	12	32,4	14	37,8	4

Lanjutan Tabel 4.10

No.	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
	dibutuhkan											
2	Kuantitas kerja yang saya kerjakan sudah memenuhi target yang sudah ditetapkan	0	0	2	5,4	5	13,5	10	27	20	54,1	4,3
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	0	0	0	0	6	16,2	12	32,4	19	51,4	4,35
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya	0	0	1	2,7	8	21,6	15	40,5	13	35,1	4,08
5	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	1	2,7	1	2,7	5	13,5	12	32,4	18	48,6	4,22
	Rerata											4,19

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar sudah relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,19 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kinerja pegawai.

4.4.2. Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan. Penerapan budaya

organisasi yang cocok akan berdampak positif pada motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan. Sejatinya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Adapun gambaran budaya organisasi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Gambaran Budaya Organisasi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul
Imarah Aceh Besar

No.	Budaya Organisasi	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan saya	2	5,4	3	8,1	15	40,5	5	13,5	12	32,4	3,59
2	Dalam ekerja saya erorientasi pada hasil kerja	3	8,1	6	16,2	6	16,2	15	40,5	7	18,9	3,46
3	Menurut saya tim kerja harus memiliki orientasi dalam bekerja	0	0	7	18,9	11	29,7	4	10,8	15	40,5	3,73
4	Stabilitas dalam bekerja sangat penting	1	2,7	3	8,1	15	40,5	9	24,3	9	24,3	3,59
5	Saya memiliki inovasi baru setiap bekerja	2	5,4	2	5,4	10	27	9	24,3	14	37,8	3,84
	Rerata											3,64

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar sudah relatif baik dengan rata-rata

jawaban responden 3,64 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang variabel budaya organisasi.

4.4.3. Variabel Kompetensi

Menurut Wibowo (2020:112) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dan unggulan di bidang tersebut. Adapun gambaran kompetensi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Gambaran Kompetensi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar

No.	Kompetensi	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki watak yang baik dalam bekerja	1	2,7	3	8,1	10	27	13	35,1	10	27	3,76
2	Saya memiliki motif yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan	3	8,1	3	8,1	5	13,5	16	43,2	10	27	3,7
3	Menurut rekan kerja saya, saya memiliki konsep diri yang baik dalam bekerja	4	10,8	6	16,2	4	10,8	10	27	13	35,1	3,6

Tabel 4.12 Lanjutan

No.	Kompetensi	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
4	Saya memiliki pengetahuan yang baik	2	5,4	3	8,1	9	24,3	16	43,2	7	18,9	3,62
5	Menurut saya keterampilan yang saya miliki	0	0	5	13,5	10	27	13	35,1	9	24,3	3,7
	Rerata											3,68

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa kompetensi pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 3,68 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kompetensi.

4.4.4. Variabel Kondisi Kerja

Menurut Wibisono (2020:90) kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari. Adapun gambaran kondisi kerja pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Gambaran Kondisi Kerja pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah
Aceh Besar

No.	Kondisi Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Menurut saya lingkungan tempat saya bekerja sudah baik	0	0	1	2,7	7	18,9	12	32,4	17	45,9	4,2
2	Tantangan yang saya hadapi dalam bekerja sangat menantang bagi saya	0	0	1	2,7	8	21,6	14	37,8	13	37,8	4,1
3	Risiko pekerjaan yang saya kerjakan tidak terlalu berbahaya	0	0	0	0	6	16,2	16	43,2	15	40,5	4,2
4	Rekan kerja saya sangat mendukung saya dalam bekerja	0	0	1	2,7	9	24,3	13	35,1	14	37,8	4,1
5	Beban kerja yang saya dapatkan tidak terlalu banyak dan sudah sesuai dengan kapasitas diri saya	0	0	3	8,1	8	21,6	11	29,7	15	40,5	4
	Rerata											4,1

Sumber: Data Primer, tahun 2023 (diolah)

Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa kondisi kerja pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar relatif baik dengan rata-rata jawaban responden 4,1 unit skala likert. Angka tersebut mendekati nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban

Setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah responden yang terdata menjawab Setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kondisi kerja.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23, hasil regresi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara rinci dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,160	2,575		1,227	,228		
Budaya Organisasi	,219	,082	,299	2,679	,011	,903	1,108
Kompetensi	,391	,084	,515	4,675	,000	,926	1,080
Kondisi Kerja	,319	,120	,307	2,668	,012	,851	1,175

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan statistik seperti yang terlihat pada Tabel 4.14 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,160 + 0,219X_1 + 0,391X_2 + 0,319X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta sebesar 3,160. Konstanta merupakan nilai tetap yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan nilai variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kondisi kerja maka nilai kinerja pegawai akan sebesar 3,160.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,219 yang menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel budaya organisasi, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,219. Dan sebaliknya jika mengalami penurunan 1 nilai variabel budaya organisasi, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan nilai sebesar 0,219 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya konstan.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,391 yang menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel kompetensi, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,391. Dan sebaliknya jika mengalami penurunan 1 nilai variabel kompetensi, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,391 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya konstan.
4. Koefisien regresi variabel kondisi kerja (X_3) sebesar 0,319 yang menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel kondisi kerja, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,319. Dan sebaliknya jika mengalami penurunan 1 nilai variabel kondisi kerja, maka nilai variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,319 dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya konstan

Pengukuran besarnya persentase kontribusi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas dapat menggunakan koefisien determinasi. Nilai koefisiensi determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
Koefisiensi Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,793 ^a	,629	,595	1,98308	1,674

a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat nilai korelasi antar variabel adalah sebesar 0,793. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 79,3%. Sedangkan *R square* (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,629 atau sebesar 62,9%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 62,9% peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh oleh ketiga variabel independen yaitu budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja. Sedangkan selebihnya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2. Hasil Uji-t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:69). Berikut ini hasil uji-t:

Tabel 4.16
Hasil Uji-t
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		t	Sig.
1	(Constant)	1,227	,228
	Budaya Organisasi	2,679	,011
	Kompetensi	4,675	,000
	Kondisi Kerja	2,668	,012

a. Dependent Variable Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t, maka pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Pengujian terhadap variabel budaya organisasi

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah jika nilai t hitung > t tabel atau nilai sig. < 0,05. Pada Tabel 4.16 nilai t hitung variabel budaya organisasi yaitu 2,679 < 2,03452 (nilai t tabel) dan nilai sig. variabel budaya organisasi yaitu 0,011 < 0,05. Maka hasil tersebut menerima H₁ (Hipotesis Pertama), artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik untuk variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,219. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila setiap pegawai mampu meningkatkan satu tingkat budaya organisasi, maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0,219. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula dari hasil uji t untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 2,679 dengan nilai

signifikansi sebesar 0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari perhatian pada detail, berorientasi kepada hasil dan tim, stabilitas dan inovasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada suatu perusahaan khususnya PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Semakin baik budaya organisasi pada suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi pada suatu perusahaan maka semakin buruk pula kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Hal ini tentu menjadi landasan penting bagi manajemen dan pegawai untuk sangat memperhatikan budaya organisasi dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Uraian diatas juga sependapat dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subagyo, et. al. (2019) dan Presilawati, F. (2019) yang menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka salah satu faktor penting yaitu budaya organisasi yang baik harus tercipta dalam suatu perusahaan.

2. Pengujian terhadap variabel kompetensi

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai $\text{sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.16 nilai t hitung variabel kompetensi yaitu $4,675 < 2,03452$ (nilai t tabel) dan nilai sig. variabel kompetensi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka hasil tersebut menerima H_2 (Hipotesis Kedua), artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,391. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu meningkatkan satu tingkat kompetensi, akan meningkatkan pula kinerja pegawai sebesar 0,391. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh kompetensi bernilai positif untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Demikian pula dari hasil uji t untuk variabel kompetensi diperoleh nilai sebesar 4,675 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu faktor yang baik untuk menghasilkan kinerja pegawai yang mumpuni pada suatu perusahaan khususnya PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa semakin bagus kompetensi seorang pegawai, maka semakin bagus pula hasil kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kompetensi seorang pegawai maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini semestinya menjadi perhatian setiap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat didasari oleh kompetensi.

Hasil diatas juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subagyo, et. al. (2019) dan Rosmaini (2019) yang juga mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan berhasil dicapai.

3. Pengujian terhadap variabel kondisi kerja

Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah jika nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai $\text{sig.} < 0,05$. Pada Tabel 4.16 nilai t hitung variabel kompetensi yaitu $2,668 < 2,03452$ (nilai t tabel) dan nilai sig. variabel kondisi kerja yaitu $0,012 < 0,05$. Maka hasil tersebut menerima H_3 (Hipotesis Ketiga), artinya kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis statistik untuk variabel kondisi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kondisi kerja sebesar 0,319. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang mampu meningkatkan satu tingkat kondisi kerja, akan meningkatkan pula kinerja pegawai sebesar 0,319. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang dihasilkan oleh kondisi kerja bernilai positif untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Demikian pula dari hasil uji t untuk variabel kondisi kerja diperoleh nilai sebesar 2,668 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang terdiri dari lingkungan kerja, tantangan pekerjaan, risiko pekerjaan, rekan kerja dan beban kerja merupakan salah satu faktor yang baik untuk menghasilkan kinerja pegawai yang mumpuni pada suatu perusahaan khususnya PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar. Hal tersebut memberikan kesimpulan bahwa semakin kondusif kondisi kerja dalam perusahaan, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk kondisi kerja dalam perusahaan maka semakin buruk pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hal ini

sepatutnya menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat didukung oleh kondisi kerja pada perusahaan tersebut.

Hasil diatas juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mimiasri (2021) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4.5.3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis uji-F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,115	3	73,372	18,657	,000 ^b
	Residual	129,777	33	3,933		
	Total	349,892	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

Dari Tabel 4.17 dapat dilihat hasil pengujian secara simultan (Uji-F). Hasil pengolahan data terlihat variabel independen (budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja) mempunyai nilai F hitung sebesar $18,657 > 2,88$ (nilai F tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka H_4 (Hipotesis Keempat) diterima. Dengan demikian hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-

sama (simultan) variabel independen (budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Dilakukannya pengujian secara bersama-sama yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang ditentukan berdasarkan rancangan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, H_4 (Hipotesis Keempat) diterima jika nilai F hitung $> F$ tabel.

Nilai F hitung pada Tabel 4.17 adalah sebesar 18,657 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa kenaikan dan penurunan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja. Artinya, kombinasi budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja yang dimiliki oleh setiap individu pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut juga terlihat pada nilai koefisien determinasi sebesar 0,629 yang mengindikasikan bahwa 62,9% tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja yang ada pada tiap-tiap pegawai. Hanya 37,1% variabel lain mampu mempengaruhi kinerja pegawai, seperti pelatihan, lingkungan, motivasi, komitmen, kepuasan, kepemimpinan, kedisiplinan dan lain-lain. Tentu hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi manajemen sumber daya manusia dan setiap pegawai untuk meningkatkan budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja guna menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

4.6 Implikasi Penelitian

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dilihat bahwa budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Jika ditinjau dari pengaruh secara simultan, budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja memiliki nilai yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa adanya tiga aspek yaitu budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja sangat bagus untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwa secara parsial budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja para pegawai. Jika dilihat dari nilai pengaruhnya, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih kecil daripada kompetensi dan kondisi kerja. Maka bagi manajemen pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar semestinya meningkatkan suatu nilai budaya organisasi yang ada dalam perusahaan guna menghasilkan kinerja pegawai yang semakin baik.

Kompetensi juga berhasil mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa keahlian dan pengalaman yang ada pada setiap pegawai mampu menimbulkan kinerja yang baik. Jika ditinjau dari nilai pengaruhnya, pengaruh kompetensi lebih besar daripada nilai pengaruh budaya organisasi dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka bagi manajemen sumber daya manusia PDAM Tirta Montala Cabang

Darul Imarah Aceh Besar agar mempertahankan atau bahkan meningkatkan kompetensi para pegawainya untuk membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Sama halnya budaya organisasi dan kompetensi, kondisi kerja juga berhasil mempengaruhi kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa keadaan nyaman dan kondusif pada saat bekerja dalam suatu perusahaan sangat baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Jika ditinjau dari nilai pengaruhnya, pengaruh kondisi kerja lebih kecil daripada nilai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Maka bagi manajemen PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar semestinya untuk meningkatkan lagi suasana nyaman dan kondusif pada saat bekerja, sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
2. Kompetensi secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
3. Kondisi kerja secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.
4. Budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen perusahaan dan seluruh pegawai sepatutnya untuk memperhatikan pentingnya budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja karena mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar sebaiknya mempertahankan maupun meningkatkan budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja disebabkan ketiga faktor tersebut merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada ruang lingkup kinerja pegawai pada PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar, maka penelitian selanjutnya diharapkan agar meneliti pada objek lain atau menambah objek lainnya dikarenakan memungkinkan memperoleh hasil yang berbeda.
4. Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel yaitu budaya organisasi, kompetensi dan kondisi kerja, maka penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lainnya yang diduga juga mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahyari. (2019). Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta :BPFE
- Ardana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arifin, Bambang S. (2020). Psikologi Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Arikunto. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Palembang : Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Universitas Sjakhyakirti.
- Dharma. Surya. (2019). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dinata. (2018). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit : UNDIP
- Hutapea dan Thoha. (2018). Kompetensi Plus. Jakarta: GramediaPustaka Utama
- Mimiasri, Dkk (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Banda Aceh : Universitas Muhammadiyah Aceh
- Mangkunegara. A. A. (2020). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Mulyadi. (2020). Akuntansi Biaya. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Nardon. (2020). *Critical Thinking*. California: Mc Graw-Hill Company.
- Prawirosentono. (2020). *Kebijakan Kinerja Karyawan, Edisi Ke-4*. Yogyakarta : BPFE.

- Presilawati, F. Dkk. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh*. Banda Aceh : Universitas Muhammadiyah Aceh
- Rivai. H. Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Universitas Almuslim Bireun, No.1 Vol. 11
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. Sulteng : *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Luwuk*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Subagyo, et.al. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis Strategi* Vol. 23 No. 1 Hal. 1-11
- Sukmawarti, A. (2018). *Analisis Kinerja Pegawai Di Kabupaten Gunung Pati Kota Semarang*. Semarang: Journal Artikel Fisip Undip
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Umam, Khaerul. (2019). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibisono. (2020). *Teori Dasar-Dasar Manajemen Dalam Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran I : Kuisioner

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MONTALA CABANG DARUL IMARAH ACEH BESAR

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data penulis guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (√) pada kotak yang sesuai dengan pilihan Saudara/i, Bapak/Ibu..

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-49 Tahun ☐
- f. > 50 Tahun ☐

2. Jenis Kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan Perbulan

- a. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- b. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- c. >Rp. 5.500.000 ☐

B. Indikator Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Montala Cabang Darul Imarah Aceh Besar

Daftar pernyataan ini terdiri dari pertanyaan pilihan, berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap tepat :

Ket : STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 KS = Kurang Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

III. Pernyataan Atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan					
2	Kuantitas kerja yang saya kerjakan sudah memenuhi target yang sudah ditetapkan					
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
5	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja					

VI. Pernyataan Atas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu memperhatikan setiap detail pekerjaan saya					
2	Dalam ekerja saya erorientasi pada hasil kerja					
3	Menurut saya tim kerja harus memiliki orientasi dalam bekerja					
4	Stabilitas dalam bekerja sangat penting					
5	Saya memiliki inovasi baru setiap bekerja					

V. Pernyataan Atas Variabel Kompetensi (X₂)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki watak yang baik dalam bekerja					
2	Saya memiliki motif yang bagus dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Menurut rekan kerja saya, saya memiliki konsep diri yang baik dalam bekerja					
4	Saya memiliki pengetahuan yang baik					
5	Menurut saya keterampilan yang saya miliki sudah sangat bagus					

VI. Pernyataan Atas Variabel Kondisi Kerja (X₃)

No.	Indikator	STS	TS	KS	S	SS
1	Menurut saya lingkungan tempat saya bekerja sudah baik					
2	Tantangan yang saya hadapi dalam bekerja sangat menantang bagi saya					
3	Resiko pekerjaan yang saya kerjakan tidak terlalu berbahaya					
4	Rakan kerja saya sangat mendukung saya dalam bekerja					
5	Beban kerja yang saya dapatkan tidak terlalu banyak dan sudah sesuai dengan kapasitas diri saya					

LAMPIRAN : II Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,785	,784	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,5946	1,18929	37
X1.2	3,4595	1,21552	37
X1.3	3,7297	1,19370	37
X1.4	3,5946	1,03975	37
X1.5	3,8378	1,16699	37

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	1,000	,613	,429	,335	,412
X1.2	,613	1,000	,394	,129	,367
X1.3	,429	,394	1,000	,424	,606
X1.4	,335	,129	,424	1,000	,494
X1.5	,412	,367	,606	,494	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,643	3,459	3,838	,378	1,109	,021	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14,6216	11,797	,607	,456	,729
X1.2	14,7568	12,411	,500	,426	,766
X1.3	14,4865	11,646	,626	,432	,723
X1.4	14,6216	13,686	,443	,312	,780
X1.5	14,3784	11,742	,634	,460	,720

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,2162	18,174	4,26312	5

LAMPIRAN : III Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,761	,766	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3,7568	1,03831	37
X2.2	3,7297	1,19370	37
X2.3	3,5946	1,40356	37
X2.4	3,6216	1,06331	37
X2.5	3,7027	,99624	37

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	1,000	,506	,197	,770	,197
X2.2	,506	1,000	,397	,486	,187
X2.3	,197	,397	1,000	,360	,627
X2.4	,770	,486	,360	1,000	,232
X2.5	,197	,187	,627	,232	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,681	3,595	3,757	,162	1,045	,005	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	14,6486	11,845	,551	,643	,712
X2.2	14,6757	11,170	,534	,364	,716
X2.3	14,8108	10,158	,529	,522	,726
X2.4	14,7838	11,230	,631	,642	,684
X2.5	14,7027	12,770	,435	,417	,748

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,4054	16,859	4,10595	5

LAMPIRAN : IV Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kondisi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,736	,741	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4,2162	,85424	37
X3.2	4,1081	,84274	37
X3.3	4,2432	,72286	37
X3.4	4,0811	,86212	37
X3.5	4,0270	,98563	37

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
X3.1	1,000	,661	,452	,541	,224
X3.2	,661	1,000	,457	,370	,164
X3.3	,452	,457	1,000	,146	,107
X3.4	,541	,370	,146	1,000	,520
X3.5	,224	,164	,107	,520	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,135	4,027	4,243	,216	1,054	,008	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16,4595	5,533	,668	,574	,623
X3.2	16,5676	5,919	,565	,470	,665
X3.3	16,4324	6,974	,380	,269	,730
X3.4	16,5946	5,803	,578	,475	,659
X3.5	16,6486	6,290	,341	,281	,760

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,6757	8,947	2,99123	5

LAMPIRAN : V Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,739	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,0000	,97183	37
Y.2	4,2973	,90875	37
Y.3	4,3514	,75337	37
Y.4	4,0811	,82927	37
Y.5	4,2162	,97568	37

Inter-Item Correlation Matrix

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	1,000	,535	,379	,345	,469
Y.2	,535	1,000	,492	,188	,207
Y.3	,379	,492	1,000	,353	,158
Y.4	,345	,188	,353	1,000	,493
Y.5	,469	,207	,158	,493	1,000

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,189	4,000	4,351	,351	1,088	,022	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16,9459	5,830	,627	,435	,640
Y.2	16,6486	6,623	,485	,390	,699
Y.3	16,5946	7,248	,469	,328	,706
Y.4	16,8649	6,953	,475	,327	,703
Y.5	16,7297	6,480	,460	,358	,711

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,9459	9,719	3,11757	5

LAMPIRAN VI : Karakteristik Responden**Statistics**

		Umur	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Tingkat Pendidikan	Penghasilan Perbulan
N	Valid	37	37	37	37	37
	Missing	0	0	0	0	0

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	1	2,7	2,7	2,7
	26 - 31 Tahun	8	21,6	21,6	24,3
	32 - 37 Tahun	13	35,1	35,1	59,5
	38 - 43 Tahun	6	16,2	16,2	75,7
	44 - 49 Tahun	6	16,2	16,2	91,9
	> 50 Tahun	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	91,9	91,9	91,9
	Wanita	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	5	13,5	13,5	13,5
	Menikah	32	86,5	86,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	28	75,7	75,7	75,7
	Diploma III	1	2,7	2,7	78,4
	Sarjana (S1)	8	21,6	21,6	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	5	13,5	13,5	13,5
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	18	48,6	48,6	62,2
	> Rp. 5.500.000	14	37,8	37,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

LAMPIRAN VII : Hasil *Output* SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	185	1,00	5,00	3,6432	1,15733
Budaya Organisasi	185	1,00	5,00	3,6811	1,13775
Kompetensi	185	2,00	5,00	4,1351	,85218
Kondisi Kerja	185	1,00	5,00	4,1892	,89193
Valid N (listwise)	185				

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	20,9459	3,11757	37
Budaya Organisasi	18,2162	4,26312	37
Kompetensi	18,4054	4,10595	37
Kondisi Kerja	20,6757	2,99123	37

Correlations

		Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Kompetensi	Kondisi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,459	,635	,537
	Budaya Organisasi	,459	1,000	,127	,308
	Kompetensi	,635	,127	1,000	,269
	Kondisi Kerja	,537	,308	,269	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,002	,000	,000
	Budaya Organisasi	,002	.	,228	,032
	Kompetensi	,000	,228	.	,054
	Kondisi Kerja	,000	,032	,054	.
N	Kinerja Pegawai	37	37	37	37
	Budaya Organisasi	37	37	37	37
	Kompetensi	37	37	37	37
	Kondisi Kerja	37	37	37	37

Correlations

		Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Kompetensi	Kondisi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,459	,635	,537
	Budaya Organisasi	,459	1,000	,127	,308
	Kompetensi	,635	,127	1,000	,269
	Kondisi Kerja	,537	,308	,269	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,002	,000	,000
	Budaya Organisasi	,002	.	,228	,032
	Kompetensi	,000	,228	.	,054
	Kondisi Kerja	,000	,032	,054	.
N	Kinerja Pegawai	37	37	37	37
	Budaya Organisasi	37	37	37	37
	Kompetensi	37	37	37	37
	Kondisi Kerja	37	37	37	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kondisi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,793 ^a	,629	,595	1,98308	1,674

a. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,115	3	73,372	18,657	,000 ^b
	Residual	129,777	33	3,933		
	Total	349,892	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kondisi Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,160	2,575		1,227	,228		
	Budaya Organisasi	,219	,082	,299	2,679	,011	,903	1,108
	Kompetensi	,391	,084	,515	4,675	,000	,926	1,080
	Kondisi Kerja	,319	,120	,307	2,668	,012	,851	1,175

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

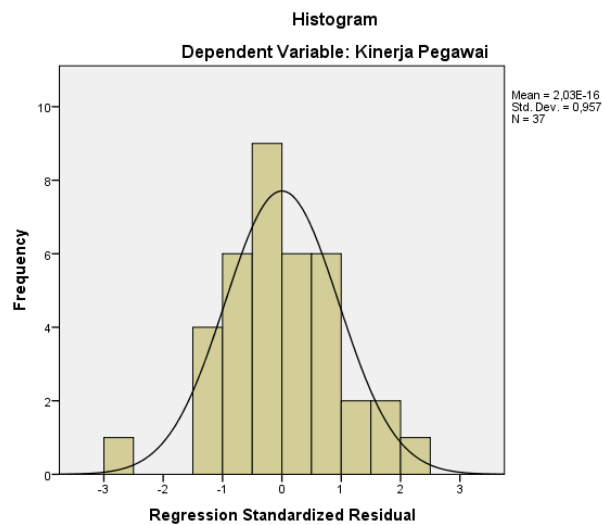
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya Organisasi	Kompetensi	Kondisi Kerja
1	1	3,924	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,042	9,626	,00	,58	,47	,00
	3	,024	12,909	,15	,42	,52	,20
	4	,010	19,827	,85	,00	,01	,80

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

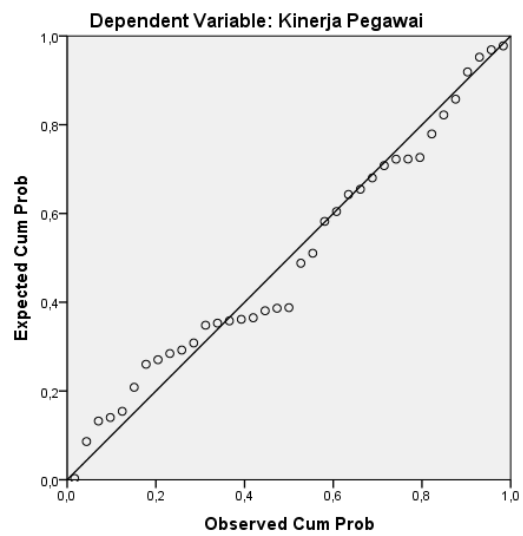
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,9481	24,2118	20,9459	2,47271	37
Std. Predicted Value	-2,830	1,321	,000	1,000	37
Standard Error of Predicted Value	,343	1,002	,635	,148	37
Adjusted Predicted Value	13,9303	24,3310	20,9832	2,41800	37
Residual	-5,47387	3,98544	,00000	1,89866	37
Std. Residual	-2,760	2,010	,000	,957	37
Stud. Residual	-3,184	2,080	-,009	1,031	37
Deleted Residual	-7,28146	4,26987	-,03726	2,21066	37
Stud. Deleted Residual	-3,766	2,198	-,017	1,099	37
Mahal. Distance	,103	8,209	2,919	1,814	37
Cook's Distance	,000	,837	,044	,137	37
Centered Leverage Value	,003	,228	,081	,050	37

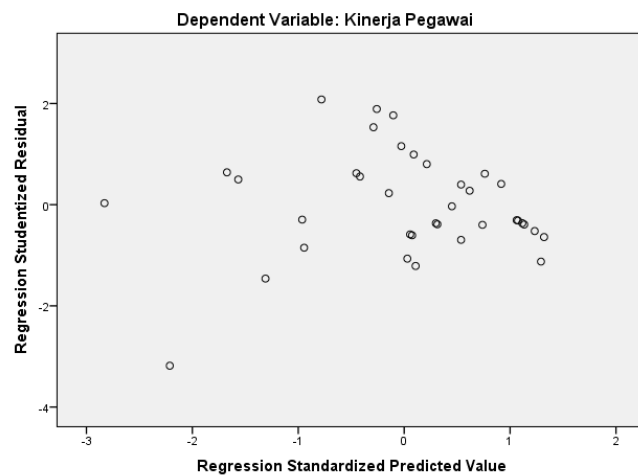
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN VIII : Tabel r-Kritis

Tabel Nilai Kritis R Pearson ($p = 0,05$)

N	DB	R
3	1	0,997
4	2	0,950
5	3	0,878
6	4	0,811
7	5	0,754
8	6	0,707
9	7	0,666
10	8	0,632
11	9	0,602
12	10	0,576
13	11	0,553
14	12	0,532
15	13	0,514
16	14	0,497
17	15	0,482
18	16	0,468
19	17	0,456
20	18	0,444
21	19	0,433
22	20	0,423
23	21	0,413
24	22	0,404
25	23	0,396
26	24	0,388
27	25	0,381
28	26	0,374
29	27	0,367
30	28	0,361
31	29	0,355
32	30	0,349
33	31	0,344
34	32	0,339
35	33	0,334

N	DB	R
36	34	0,329
37	35	0,325
38	36	0,320
39	37	0,316
40	38	0,312
41	39	0,308
42	40	0,304
43	41	0,301
44	42	0,297
45	43	0,294
46	44	0,291
47	45	0,288
48	46	0,285
49	47	0,282
50	48	0,279
51	49	0,276
52	50	0,273
53	51	0,271
54	52	0,268
55	53	0,266
56	54	0,263
57	55	0,261
58	56	0,259
59	57	0,256
60	58	0,254
61	59	0,252
62	60	0,250
63	61	0,248
64	62	0,246
65	63	0,244
66	64	0,242
67	65	0,240
68	66	0,239

N	DB	R
69	67	0,237
70	68	0,235
71	69	0,234
72	70	0,232
73	71	0,230
74	72	0,229
75	73	0,227
76	74	0,226
77	75	0,224
78	76	0,223
79	77	0,221
80	78	0,220
81	79	0,219
82	80	0,217
83	81	0,216
84	82	0,215
85	83	0,213
86	84	0,212
87	85	0,211
88	86	0,210
89	87	0,208
90	88	0,207
91	89	0,206
92	90	0,205
93	91	0,204
94	92	0,203
95	93	0,202
96	94	0,201
97	95	0,200
98	96	0,199
99	97	0,198
100	98	0,197
101	99	0,196

Lampiran IX : Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran X : Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN XI : Tabulasi Data Penelitian

No	Budaya Organisasi						Kompetensi						Kondisi Kerja						Kinerja Pegawai					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Jumlah	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Jumlah	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Jumlah	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Jumlah
1	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	4	5	3	3	20	5	4	5	4	5	23
2	5	4	5	3	4	21	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23
3	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23
4	3	4	4	3	5	19	3	4	2	3	3	15	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	4	17
5	5	3	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22
6	3	4	3	3	4	17	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	4	18
7	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23
8	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	5	23
9	3	2	3	2	1	11	2	3	2	1	2	10	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14
10	5	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24
11	1	2	2	3	3	11	1	2	1	2	3	9	3	5	4	3	5	20	2	2	3	2	1	10
12	3	3	3	2	3	14	4	3	1	3	3	14	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	4	18
13	3	3	3	3	4	16	3	2	5	3	3	16	3	3	5	2	2	15	2	3	3	3	4	15
14	4	5	5	5	4	23	5	4	1	4	2	16	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	23
15	4	5	5	3	4	21	4	3	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	5	21
16	1	3	5	5	3	17	3	1	2	3	4	13	3	2	3	3	5	16	3	2	3	5	5	18
17	5	5	5	4	4	23	2	1	3	2	4	12	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23
18	3	4	5	3	3	18	4	5	5	4	4	22	3	3	3	4	4	17	4	4	4	5	3	20
19	5	5	3	3	5	21	3	3	2	3	3	14	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	2	19
20	2	4	3	3	5	17	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24
21	5	4	4	5	5	23	3	4	2	3	2	14	4	5	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24
22	3	2	5	4	5	19	4	5	5	4	5	23	4	4	3	4	3	18	5	5	4	3	5	22
23	3	3	3	4	3	16	4	5	5	4	5	23	3	3	3	5	3	17	4	5	5	3	3	20
24	5	5	2	3	2	17	3	4	5	1	4	17	5	5	5	3	2	20	5	5	5	3	3	21
25	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	5	5	4	5	4	23
26	3	2	2	3	1	11	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	5	23
27	3	1	3	5	5	17	3	4	4	3	4	18	5	5	4	4	2	20	4	5	5	5	5	24
28	3	1	3	5	3	15	2	1	5	2	5	15	5	5	4	4	3	21	5	4	5	5	4	23
29	3	2	2	3	3	13	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	23
30	2	1	3	3	3	12	5	4	4	5	5	23	4	3	4	5	4	20	5	3	5	5	5	23
31	3	2	3	2	3	13	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24	3	4	5	4	5	21
32	3	4	5	3	5	20	5	4	4	5	3	21	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	22
33	5	4	5	5	5	24	3	5	3	3	4	18	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23
34	5	5	4	5	4	23	5	2	1	4	3	15	5	5	4	5	5	24	3	5	5	4	4	21
35	3	4	2	5	4	18	5	4	2	3	2	16	5	5	5	5	4	24	3	3	5	4	4	19
36	4	4	2	3	3	16	3	5	4	4	2	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21
37	2	3	2	1	2	10	4	4	5	5	3	21	4	5	4	4	5	22	3	5	5	5	3	21