

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen**

Peminatan :

Manajemen Sumberdaya Manusia



Diajukan Oleh :

JOKO DWI PURWANTO

NIM : 1621100092

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
JUNI 2020**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar)**

Diajukan Oleh :

JOKO DWI PURWANTO

NIM : 1621100092

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal ...*8 Juni 2020*.....

Pembimbing Utama



Hj. Anis Marjukah., SE., M.M
NIK. 690 994 143

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK. 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd

NIK 690 098 194

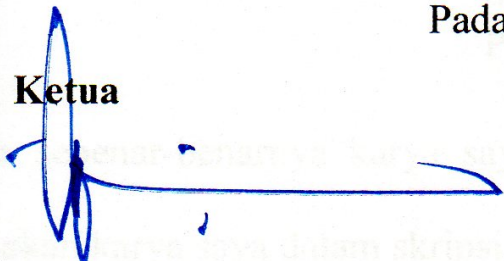
**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar)**

**Diajukan Oleh :
JOKO DWI PURWANTO
NIM : 1621100092**

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi
Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen


Pada tanggal **15 JUNI 2020**

Ketua



**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK. 690 208 290**

Sekretaris



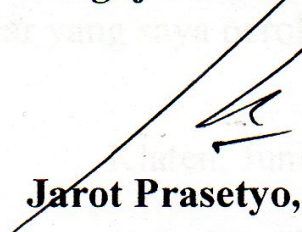
**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK 690 098 194**

Penguji Utama



**Hj. Anis Marjukah., SE., M.M
NIK. 690 994 143**

Penguji Pendamping



**Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK. 690 301 251**



**Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi**

**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc
NIK 690 208 290**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JOKO DWI PURWANTO

NIM : 1621100092

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar)

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juni 2020

Yang Membuat Pernyataan,



JOKO DWI PURWANTO

MOTTO

“Semakin banyak ilmu yang kita pelajari, maka akan semakin mudah bagi kita untuk memahami ilmu yang lainnya”

(Penulis)

“Orang yang pintar bukanlah orang yang merasa pintar, akan tetapi ia adalah orang yang merasa bodoh, dengan begitu ia tak akan pernah berhenti untuk belajar”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk :

*Bapak dan Ibu yang selalu
memberikan limpahan kasih
sayangnya dan terima kasih atas doa,
dukungan, kesabarannya serta
nasehat-nasehatnya*

Istri dan Anakku sebagai penyemangat sehingga skripsi ini selesai

Almamaterku.....aku bangga padamu

*Temen-temenku seperjuangan terima kasih atas
dukunganya, Semoga masa depan cerah mendampingi
kita semua.....Amin*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Allah SWT yang telah melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar)”. Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata satu ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari motivasi, bantuan, pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak.

Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Allah SWT atas segala limpahan karunia, kenikmatan yang tiada tara, kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten, atas segala ijin, dukungan, serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Abdul Haris, SE, MM. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten atas segala ijin dan dukungannya.

6. Bapak Hj. Anis Marjukah., S.E., M.M., selaku pembimbing pertama yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Jarot Prasetyo, S.E., M.Si selaku pembimbing utama yang dengan sabar memberikan arahan serta bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan Tuhan Allah SWT membalas dengan kenikmatan yang berlipat ganda. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti lain yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Alasan Pemilihan Judul	6
D. Penegasan Judul	7
E. Pembatasan Masalah	8
F. Perumusan Masalah	9
G. Tujuan Penelitian	9
H. Manfaat Penelitian	10
I. Kerangka Pikir	11

J. Hipotesis	11
J. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	13
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	46
B. Sumber Data	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Metode Pengumpulan Data	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Variabel Penelitian	50
G. Uji Instrumen Penelitian	51
H. Teknik Analisis Data	53
I. Sejarah Singkat Perusahaan	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	70
B. Uji Instrumen Penelitian	73
C. Analisis Data	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel. 2.1 : Penelitian Terahulu	43
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.5 : Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4.6 : Hasil Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.7 : Hasil Uji T	79
Tabel 4.8 : Hasil Uji F	82
Tabel 4.9 . : Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Bagan Kerangka Pemikiran	11
Gambar 3.1	: Struktur Organisasi PDAM Tirta Lawu Karanganyar.....	68
Gambar 3.2	: Lokasi kantor PDAM Tirta Lawu Karanganyar	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X1)
Lampiran 3	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)
Lampiran 4	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Semangat Kerja (X3)
Lampiran 5	Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja (Y)
Lampiran 6	Correlations Per Variabel
Lampiran 7	Reliability Per Variabel

ABSTRAK

Nama: JOKO DWI PURWANTO , NIM: 1621100022, Skripsi dengan judul: “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar)”, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2020.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 4) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : budaya organisasi (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) serta variabel terikat (Y) : kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara budaya organisasi, kedisiplinan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar karena t hitung budaya organisasi = 0,321, kedisiplinan kerja = 0,349 dan semangat kerja = 0,296. Ketiga hasil tersebut berasal di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2, Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 3) ada pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar, semua terbukti.

Kata kunci: *budaya organisasi, kedisiplinan kerja, semangat kerja, kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan atau instansi-instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Berkaitan dengan kompensasi, Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), menjelaskan bahwa kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan, oleh karena itu kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Rafi Jody Kurnia

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan lembaga pemerintahan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan tersebut.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, dibutuhkan manusia- manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintahan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan lembaga pemerintahan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar lembaga pemerintahan mencapai visi dan misi dengan baik.

PDAM Tirta Lawu Karanganyar merupakan salah satu perusahaan Daerah. Di dalam susunan organisasi PDAM, direktur yang menjadi pimpinan. Direktur membawahi direktur administrasi dan keuangan, direktur teknik dan kepala –kepala bagian.

Peningkatan kualitas kerja yang selalu diharapkan semua lapisan masyarakat di kabupaten Karanganyar. Pemerintah Daerah Kabupaten

Karanganyar senantiasa berusaha dengan berbagai metode peningkatan kualitas pelayanan melalui pelatihan, pengembangan tenaga ahli dan tenaga-tenaga yang lain. Pemerintah daerah menetapkan 5 hari jam kerja dalam seminggu dan penerapan absen sidik jari pada tahun 2017 di PDAM adalah salah satu wujud nyata upaya untuk mendukung kemajuan PDAM Karanganyar tersebut. Hal tersebut dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Karanganyar untuk menciptakan budaya kerja yang baik dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan.

K. Bertens (2000) menyatakan ada tiga kewajiban pegawai terhadap perusahaan atau lembaga pemerintahan yaitu:

a. Kewajiban ketaatan

Pegawai harus taat kepada atasannya di kantor dimana mereka bekerja. Bila atasannya berdiri di depan pintu kantornya dan memberi perintah kepada orang yang kebetulan lewat di jalan, orang itu tidak wajib sama sekali mematuhi perintah itu, karena tidak mempunyai ikatan apapun dengan kantor tersebut. Demikian juga, jika sang pimpinan memberi perintah kepada pegawai di luar kantor tersebut. Tetapi bagi orang yang mempunyai ikatan kerja dengan kantor tersebut, salah satu implikasi dari mempunyai ikatan kerja dengan kantor tersebut salah satu implikasi dari statusnya sebagai pegawai bawahan adalah bahwa ia harus mematuhi perintah atasannya. Namun demikian hal itu tidak berarti bahwa pegawai harus menaati semua perintah yang diberikan oleh atasannya. Pertama, pegawai tidak perlu dan malah tidak boleh mematuhi perintah yang menyuruh dia melakukan sesuatu yang tidak bermoral.

Kedua, pegawai tidak wajib mematuhi perintah atasannya yang tidak wajar, walaupun dari segi etika tidak ada keberatan. Yang dimaksudkan perintah tidak wajar adalah perintah yang tidak diberikan demi kepentingan kantor. Ketiga, pegawai juga tidak perlu mematuhi perintah atasannya yang memang demi kepentingan lembaga pemerintahan, tetapi tidak sesuai dengan penugasan yang telah disepakati, ketika ia menjadi pegawai di lembaga pemerintahan tersebut.

b. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat konfidensial dan karena itu rahasia yang telah diperoleh dengan menjalankan suatu profesi. Dalam konteks lembaga pemerintahan seperti kantor Dinas Pendidikan juga konfidensialitas bisa memegang peranan penting. Karena seseorang bekerja pada suatu lembaga pemerintahan, bisa saja ia mempunyai akses informasi rahasia. Contohnya menjaga kerahasiaan naskah soal ujian nasional.

c. Kewajiban loyalitas

Kewajiban loyalitas merupakan konsekuensi dari status seseorang sebagai pegawai negeri. Dengan mulai bekerja di salah satu lembaga pemerintahan, pegawai harus mendukung tujuan-tujuan pemerintah, karena sebagai pegawai sudah otomatis melibatkan diri untuk turut merealisasikan tujuan-tujuan tersebut, dan karena itu pula pegawai harus menghindari segala sesuatu yang bertentangan dengannya. Dengan kata lain, pegawai harus menghindari apa yang bisa merugikan kepentingan pemerintah. Pegawai yang melakukan hal tersebut berarti sudah memenuhi kewajiban loyalitas.

Keberhasilan kinerja pemerintahan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Apa yang dirasakan pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan adalah budaya organisasi. Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012). Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. M. Hanif (2012). Tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan lembaga pemerintahan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam lembaga pemerintahan. Hal tersebut bisa tercapai jika semua pegawai menjunjung tinggi kedisiplinan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013). Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan/pegawai. Selain budaya organisasi dan disiplin kerja, semangat kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan. Hal ini sudah dibuktikan oleh Siti Nurhendar (2007) yaitu variabel semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar).**

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada informasi latar belakang masalah di atas, maka didapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.
- b. Bagaimana disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.
- c. Bagaimana semangat kerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.

C. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

1. Alasan subyektif
 - a. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memperoleh pengetahuan serta informasi tentang program budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja tersebut apakah mampu meningkatkan kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
 - b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh budaya organisasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Lawu karena budaya organisasi mempengaruhi semangat dan motivasi bagi karyawan, sehingga para karyawan selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien.

2. Alasan obyektif

- a. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi.
- b. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jika karyawan selalu disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Semangat kerja yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan target produksi.

D. Penegasan Judul

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. (*Fred Luthans, 2005*).
2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825)

3. Semangat kerja adalah kondisi kegairahan kerja yang dikembangkan oleh Lateiner (1985) dalam Irianto dan Dwiastuti (2005), dikutip dari Agrista P.S (2014)
4. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moehariono (2011)

E. Pembatasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi hanya dibatasi pada budaya ada di PDAM Tirta Lawu Karanganyar.
2. Disiplin dibatasi pada aturan-aturan yang dipatuhi oleh seluruh karyawan. salah satunya yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang
3. Semangat kerja disini dibatasi bagaimana semangat kerja di PDAM Tirta Lawu Karanganyar , sehingga kegiatan-kegiatan dapat terselesaikan sesuai dengan rencana dan tepat waktu.

F. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar ?.

G. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar.

H. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penulisan Skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada pegawai di perusahaan sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

b. Bagi Peneliti

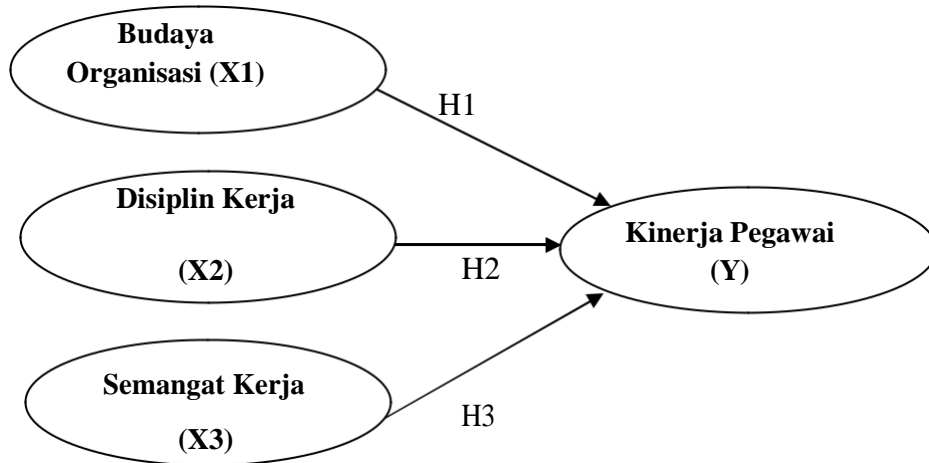
Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai besar pengaruh yang terjadi antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan perusahaan.

c. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan perusahaan. Dan juga dapat

digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

I. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

J. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang harus diuji kebenarannya melalui suatu penelitian terlebih dahulu untuk menentukan kesimpulan akhir. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar.
4. Secara simultan ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar.

K. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan tentang pengertian manajemen sumberdaya manusia, budaya organisasi, disiplin kerja, semangat kerja dan propduktivitas kerja karyawan

Bab III : Metode Penelitian berisi tentang metode-metode yang dilakukan dalam penelitian serta gambaran umum perusahaan.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan dalam bab ini akan dibahas metode analisis data serta pembahasannya.

BAB V : Simpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari keseluruhan bab skripsi yang ada beserta saran-sarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Lawu Karanganyar. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut ini

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda $Y = 3,102 + 0,321 X_1 + 0,349 X_2 + 0,296 X_3$. Dengan melihat persamaan regresi linier tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :
 - a. Budaya Organisasi baik, maka kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar akan meningkat.
 - b. Bila disiplin kerja baik, maka kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar akan meningkat.
 - c. Bila semangat kerja baik, maka kinerja karyawan pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganya akan meningkat.
2. Dari hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,711 untuk variabel budaya organisasi, 2,161 untuk variabel disiplin kerja dan 2,432 untuk variabel semangat kerja. Ketiga hasil tersebut berada di atas taraf signifikan 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 2,021. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan budaya

organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar, 3) ada pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar semua terbukti.

3. Dari perhitungan uji F_{hitung} sebesar 41,086 dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari signifikan 0,05, maka dinyatakan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjuster R^2) yang diperoleh sebesar 0,715. Hal ini berarti 71,5% kinerja, disiplin kerja dan semangat kerja. Sedangkan sisanya yaitu 28,5% kinerja pegawai PDAM Tirta Lawu Karanganyar dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran – Saran

1. Budaya organisasi PDAM Tirta Lawu Karanganyar sudah cukup baik, sehingga pimpinan perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya
2. Agar karyawan tahu secara pasti akan tanggung jawab pekerjaannya dan bisa

secara efektif melaksanakan pekerjaannya maka perlu adanya ketentuan yang berupa kebijaksanaan, instruksi maupun keputusan yang dibuat pimpinan secara jelas, tertulis dan diberikan kepada seluruh pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai di PDAM Tirta Lawu Karanganyar akan disiplin.

3. Pimpinan PDAM Tirta Lawu Karanganyar perlu merumuskan budaya organisasi dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Procedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen., Cetakan ke II*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Ferdinan, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 edisiketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPF Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT Aksara.
- Indriantoro, Nur Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi & ManajemenYogyakarta*. Jakarta: IAI.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetan.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta
- Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Terry, George R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.