

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PDAM TIRTA MERAPI KABUPATEN KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

FISKA YUHANITASARI

NIM : 1621100102

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

AGUSTUS 2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA
MERAPI KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

FISKA YUHANITASARI

NIM : 1621100102

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 15-08-2022

Pembimbing Utama



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

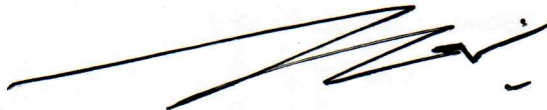
Pembimbing Pendamping



H . Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250

Mengetahui,

Ketua Prodi. Manajemen



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

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DISIPLIN KERJA
BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MERAPI KABUPATEN KLATEN**

**Diajukan Oleh :
FISKA YUHANITASARI
NIM : 1621100102**

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 ...22-08-2022

Ketua




**Dr. H. Abdul Hadi, SE, M.Si
NIK. 690 498 200**

Sekretaris



**Sarwono Nursito, SE., M.Sc
NIP. 19761215 200501 1 001**

Penguji Utama



**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd
NIK. 690 098 1940**

Penguji Pendamping



**H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250**

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



**H. Arif Julianto SN., SE., M.Si
NIK. 690 301 250**

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **FISKA YUHANITASARI**

NIM : 1621100102

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pdam
Tirta Merapi Kabupaten Klaten

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, Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



FISKA YUHANITASARI

MOTTO

*"Memulai dengan Penuh Keyakinan, Menjalankan dengan Penuh Keikhlasan,
Menyelesaikan dengan Penuh Kebahagiaan"*

*"Orang yang Mampu Belajar dari Kesalahan adalah Orang yang Berani Untuk
Sukses "*

"Kesuksesan tidak akan bertahan jika dilalui dengan jalan pintas"

*"Sekuat apapun kau berusaha. Sebaik apapun kau merencanakan. Jika
Allah belum mengizinkan, kau harus bersahabat dengan Sabarmu"*

PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk :

Allah SWT yang telah memberi penulis hidup, keberkahan
, dan rizky yang tiada hentinya.

Bapak dan Ibu tercinta yang tulus memberikan kasih sayang dan limpahan harapan
sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Suami dan tiga anak penulis, Syfa, Caca, Azril yang menjadi motivasi dan memberikan
support kepada penulis.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten terima
kasih atas ilmu dan bimbingannya.

Untuk teman-teman dan rekan kerja penulis.

Untuk pihak-pihak yang selalu bertanya kapan lulus dan menjadi sarjana, terimakasih telah
menjadi alasan penulis untuk menyelesaikan studi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia serta berkat-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Merapi Kabupaten Klaten”**.

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. 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 Klatendan sekaligus pembimbing utama atas segala ijin dan dukungannya.
5. Bapak H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku pembimbing kedua yang dengan sabar memberikan bimbingan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Irawan Margono, S.H., M.M, Direktur PDAM Tirta Merapi Klaten.
7. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga menjadi amal kebaikan Saudara dan 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, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Alasan Pemilihan Judul	5
D. Penegasan Judul	5
E. Pembatasan Masalah	7
F. Perumusan Masalah	7
G. Tujuan Penelitian	8
H. Manfaat Penelitian	8
I. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
B. Kompensasi Kerja	15
C. Disiplin Kerja	20

	D. Budaya Organisasi	23
	E. Komitmen Organisasi	27
	F. Kinerja	32
	G. Penelitian Terdahulu	40
	H. Kerangka Pemikiran	41
	I. Hipotesis	41
BAB III	METODE PENELITIAN	43
	A. Sumber Data.....	43
	B. Populasi dan Sampel	44
	C. Metode Pengumpulan Data.....	45
	D. Skala Pengukuran Variabel.....	46
	E. Variabel Penelitian	47
	F. Uji Instrumen	48
	G. Teknik Analisis Data	50
	H. Gambaran Umum PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten	53
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	65
	A. Deskripsi Data Responden.....	65
	B. Uji Instrumen Penelitian	69
	C. Analisis Data	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	83
	A. Simpulan	83
	B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	66
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas	71
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.7	: Hasil Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.8	: Hasil Uji T	78
Tabel 4.9	: Hasil Uji F	81
Tabel 4.10	: Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Bagan Kerangka Pemikiran	41
Gambar 2.1	: Bagan Struktur Organisasi	64

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kompensasi Kerja (X_1)
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Disiplin Kerjaa (X_2)
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X_3)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (X_4)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Skor Angket Kinerja (Y)
- Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Reliability Per Variabel
- Lampiran 9 Correlations Per Variabel
- Lampiran 10 Tabel R, T, F

ABSTRAK

Nama: FISKA YUHANITASARI NIM : 1621100102, Skripsi dengan judul:“PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MERAPI KABUPATEN KLATEN , Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2021.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, 5) untuk mengetahui dan pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : kompensasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) 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 kompensasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi tak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung kompensasi kerja = 0,109, disiplin kerja = 1,360 dan komitmen organisasi = -1,342. Ketiga hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih kecil dari t tabel 1,980. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : 1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, 3) ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ketiga variabel tersebut tidak terbukti sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti hipotesis penelitian terbukti karena t hitung budaya organisasi $5,244 >$ dari t tabel 1,980.

Kata kunci: *kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan organisasi terus semakin bertambah jumlahnya, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindarkan termasuk PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten. Persaingan antar Perusahaan, memaksa suatu organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan.

Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan atau organisasi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan atau organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja SDM merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan itu serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi mempunyai pengaruh perilaku bagi anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasinya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Maka dari itu dibutuhkan komitmen organisasi untuk mewujudkannya. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Umam (2012: 259) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Nurjanah dalam Kurniawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya

pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012: 239).

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2014: 259). Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan atau organisasi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Karena kompensasi mempengaruhi organisasi dan para karyawan, terutama akan menguraikan berbagai persyaratan penyusunan suatu sistem kompensasi yang efektif, serta sasaran-sasaran dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengadministrasikan kompensasi.

Dengan meningkatkan semangat bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut, harus ada peningkatan komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja yang tinggi serta budaya organisasi yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan atau organisasi harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada

karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut penulis ingin membuktikan benar tidaknya tinggi rendahnya kinerja karyawan suatu perusahaan mampu dipengaruhi oleh tinggi rendahnya budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu penulis ingin meneliti masalah tersebut dengan mengambil judul: **“PENGARUH KOMPENSASI KERJA, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MERAPI KABUPATEN KLATEN.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka didapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi Kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai di PDAM

Tirta Merapi Kabupaten Klaten.

C. Alasan Pemilihan Judul

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

1. Alasan Objektif

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang ada di PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
- b. Menambah pengetahuan penulis tentang kompensasi kerja, disiplin kerja budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

2. Alasan Subjektif

Peneliti tertarik untuk meneliti masalah kompensasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

D. Penegasan Judul

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

1. Kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan

jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Menurut Hasibuan (2014: 53).

2. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Barnawi & Arifin
3. Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2012:374).
4. Komitmen Organisasi yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans (2008: 147).
5. Kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula (Umam (2012: 186).

E. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diteliti melalui variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.
2. Tempat penelitian Kantor PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
3. Penelitian ini dibatasi hanya untuk pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.

F. Perumusan Masalah

Berdasarkan keterangan diatas untuk menganalisa kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisas terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten?

4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten?
5. Apakah kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten?

G. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten .
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten.

H. Manfaat Penelitian

1. Secara Akademis

- 1) Skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti berikutnya
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan diskripsi empiris untuk memperluas wawasan keilmuan kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi kerja serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis untuk menambah pengetahuan penulisan dalam teori maupun dalam kenyataan. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan.
- 2) Bagi PDAM Tirta Merapi dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi dihubungkan dengan kinerja. Dengan demikian kami berharap penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan kompensasi yang lebih tepat sesuai dengan kinerja pada pegawai.
- 3) Bagi pihak lain berguna untuk dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh penelitian lain

I. Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan 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, komitmen organisasi. kompensasi kerja disiplin kerja serta kinerja 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.

B. Saran-saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan PDAM Tirta Merapi dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah cukup baik di ruang lingkup PDAM Tirta Merapi. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai organisasi telah tertanam dengan baik pada diri pegawai masing-masing dengan menunjukkan kinerja yang bagus dan efisien.
2. PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi bagi pegawainya. Pemberian kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten hendaknya lebih memperhatikan pemberian bonus agar pegawai tersebut merasa pemberian bonus, insentif dan kompensasi ini dirasa adil dengan beban dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya.
3. PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten sebaiknya memperhatikan kedisiplinan kerja para pegawainya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan agar kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai bisa berkurang. Sehingga PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten dapat memberikan

- penghargaan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, sehingga dapat mempengaruhi memotivasi karyawan lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam bekerja.
4. PDAM Tirta Merapi Kabupaten Klaten sebaiknya juga memperhatikan komitmen organisasi para karyawannya, salah satu caranya adalah dengan memberikan semangat kerja yang lebih, seperti pemberian bonus berupa liburan/ piknik kepada pegawai yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya dan yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
 5. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel kompensasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai dan menambah jumlah respondennya lebih dari 100 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- Amstrong dan Baron. (1998). *Perfect Management*. London: *Institute of Personal and Development*.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto Suharsimi, 1999, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, RinekaCipta, Jakarta.
- Arifin, & Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Augusty Ferdinand, 2014, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Bagia, I Wayan dkk . 2016. Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* .Vol 4.
- Basir Barthos, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksar
- Dessler, Gary 1997, *Human Resource Management*, New Jersey, Prentice Hall Inc.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Fathoni Abdurrahmat, 2006, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 21 Update PLS Regresi Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan S.P. Malayu, 2016, *Manajemen SumberDaya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendi Suhendi dan Anggara Sahya, 2010, *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Hidayat Zainul dan Taufiq Muchamad, 2012, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ivan Adi Kurniawan (2012). *Budaya Organisasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sang Hyang Seri Kantor Regiona III Malang)*
- Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). Artikel Ilmiah*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Khaerul Umam.2012. *Manajemen Organisasi*.Bandung: Pustaka Setia.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja Manajemen SumberDaya Manusia*, PT. RemajaRosDakarya, Bandung.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan IPWL, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. (2008). . Edisi 10 jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito Alex. S, 2009, *Manajemen Personalialia : Manajemen SumberDaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta, 2014
- Nur Octaviani (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT.Mirota Kampus Di Yogyakarta) Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisni Islam, IAIN Yogyakarta, 2016)*
- Prawirosentono Suryadi, 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

- Retnowati, Nova dan Muslichah Erma. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra Darwati
- Riduwan, 2004, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, MandarMaju, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukurandan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sondang P Siagian, 2013, ‘*Manajemen Sumber Daya Manusia*’, Bumi Aksara
- Subroto Bambang, 2005, *Good Corporate Governmance*, Elekmedia, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Supriyanto dan Ernawati. 2010. *Pemasaran Industri dan Kesehatan Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitaif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Umar Husen, 2008, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Seri Desain Penelitian Bisnis No 1, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Usman Husaini dan Akbar setiady Purnomo, 2008, *Metodologi Penelitian Sosial*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta.

Yaomi dan Damopolli. (2014). *Action Research Teori, model dan Aplikasi*.
Jakarta: Kencana