

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Objektif Perusahaan

Penelitian ini memilih lokasi di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya yang berada pada Jl. Mayjend. Prof. Dr. Moestopo No. 2 Surabaya. Pada objek penelitian ini, hasil data yang didapatkan merupakan data langsung dari sumbernya tanpa perantara. Hasil dari penyebaran angket pada responden yang telah peneliti tentukan menghasilkan data primer pada penelitian ini. Sampel responden yang dipilih adalah seluruh karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Pada saat pengambilan sampel tersebut, dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang bersikan daftar pernyataan-pernyataan yang harus diisi oleh responden sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami oleh karyawan tersebut. Jumlah dari penyebaran kuesioner berjumlah 50 eksemplar yang ditujukan untuk 50 responden yang dimulai dari 16 Januari 2023 hingga 20 Januari 2023. Pada akhir pengambilan kuesioner, peneliti hanya menerima 46 kuesioner yang kembali dikarenakan kesediaan responden dan waktu untuk mengisi angket tersebut.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik usia, 46 responden karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya disajikan dalam tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Usia Responden

		Jumlah	Persen	Valid Persen	Commulative Persen
Valid	< 25 Tahun	2	4.6	4.3	4.3
	26-30 Tahun	5	10.9	10.9	15.2
	31-40 Tahun	26	56.5	56.5	71.7
	> 40 Tahun	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100	100	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa usia 31-40 tahun menempati presentase tertinggi yaitu 56,5%. Hal ini dikarenakan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah perusahaan yang telah lama berdiri, dan karyawan yang bekerja hingga usia tersebut masih bertahan, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya mempertahankan para karyawan yang memiliki usia di atas 30 dikarenakan lebih berpengalaman dan berkompeten dalam memecahkan masalah dan dalam pengambilan risiko.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, dari 46 karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya akan disajikan dalam tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Jenis Kelamin

		Jumlah	Persen	Valid Persen	Commulative Persen
Valid	Laki - laki	27	58.7	58.7	58.7
	Perempuan	19	41.3	41.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.2 yang tercantum di atas, dapat dijelaskan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih dominan dengan presentase 58,7% dari pada karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 41,3%, hal tersebut dikarenakan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah perusahaan yang lebih ke kegiatan operasional dan tergolong pekerjaan yang menggunakan fisik, atau pekerjaan yang memungkinkan untuk dilakukan oleh laki-laki dan tidak memungkinkan untuk dilakukan oleh perempuan.

3. Karakteristik Respon Berdasarkan Tingkatan / Jabatan

Berdasarkan karakteristik tingkatan / jabatan dari 46 responden karyawan yang bekerja di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tingkatan / Jabatan

		Jumlah	Persen	Valid Persen	Commulative Persen
Valid	Manajer Divisi	5	10.9	10.9	10.9
	Supervisor Divisi	13	28.3	28.3	39.1
	Staff / Karyawan	28	60.9	60.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data primer, diolah SPSS 25

Hasil dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan dengan jabatan staff/karyawan lebih banyak dengan presentase 60,9% , hal tersebut normal dikarenakan setiap perusahaan normalnya akan memiliki staff/pekerja lebih banyak dibandingkan supervisor atau manajer. Hal ini menunjukkan bahwa setiap divisi di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memiliki kepala divisi / manajer dan juga supervisor.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan karakteristik lama bekerja, dari 46 responden karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, akan di sajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Lama Bekerja

		Jumlah	Persen	Valid Persen	Commulative Persen
Valid	< 10 Tahun	16	34.8	34.8	34.8
	> 10 Tahun	30	65.2	65.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Pada tabel 4.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat 65,2% karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan yang bekerja pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya cukup tinggi, kesetiaan karyawan pada perusahaan patut untuk diapresiasi, dilain sisi memang dikarenakan perusahaan ini adalah perusahaan yang sudah berdiri sejak zaman penjajahan belanda.

5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden. Suatu instrument dapat dikatakan sah dan valid apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel, atau jika nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05. Hasil penelitian ini dapat dikatakan valid karena terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. R tabel merupakan

sebuah tabel angka yang dapat digunakan untuk menguji hasil dari uji validitas dari suatu instrumen penelitian. Pada penelitian ini r tabel yang menjadi standar adalah 0,291 dikarenakan angket yang kembali dari responden berjumlah 46, hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Uji Validitas

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.147	.054	.153	.473**
	Sig. (2-tailed)		.329	.720	.310	.001
	N	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.147	1	.387**	.226	.647**
	Sig. (2-tailed)	.329		.008	.131	.000
	N	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.054	.387**	1	.575**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.720	.008		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.153	.226	.575**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.310	.131	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.473**	.647**	.791**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Perilaku Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.801**	.545**	.512**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.801**	1	.589**	.426**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.545**	.589**	1	.765**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.512**	.426**	.765**	1	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
Perilaku Kerja	Pearson Correlation	.850**	.870**	.853**	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.742**	.748**	.692**	.689**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.742**	1	.698**	.495**	.549**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.748**	.698**	1	.728**	.371*	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.692**	.495**	.728**	1	.522**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.689**	.549**	.371*	.522**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.924**	.791**	.845**	.841**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 diatas, maka dapat ditarik seluruh kesimpulan dari pernyataan yang berjumlah 26 pernyataan, diketahui nilai *Pearson Correlate* lebih besar dari pada 0,291, hal ini mengindikasikan bahwa dari ke 26 pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* yang harus lebih besar dari pada nilai 0,60, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	47.3261	23.914	.324	.780
X1.2	47.3043	22.172	.527	.739
X1.3	47.3043	19.550	.688	.687
X1.4	47.0652	20.862	.644	.709
Budaya Organisasi	27.0000	6.889	1.000	.592

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	54.2391	37.875	.811	.794
X2.2	50.9130	32.614	.806	.753
X2.3	54.5435	36.476	.807	.783
X2.4	54.5652	37.851	.715	.800
Perilaku Kerja	30.6087	11.710	1.000	.844

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	51.4130	36.381	.903	.759
Y.2	54.6522	41.299	.765	.804
Y.3	51.5217	35.855	.796	.761
Y.4	51.2826	36.874	.797	.768
Y.5	51.7391	36.508	.695	.772
Kinerja Karyawan	28.9565	11.465	1.000	.870

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diartikan bahwa ketiga variabel itu memiliki nilai variabel diatas atau lebih dari batas nilai yaitu 0,60, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel yang ditujukan adalah reliabel atau konsisten.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model dalam regresi variabel terikat dengan variabel bebas, keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara mengetahui terlebih dahulu angka probabilitasnya, sebagai berikut :

1. Jika Probabilitas lebih dari $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika Probabilitasnya kurang dari $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

Tabel 4.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44874841
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikannya lebih besar dari pada 0,05 yaitu $0,2 > 0,05$, hal ini berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Sebagai model regresi yang baik, seharusnya tidak sampai terjadi korelasi antara variabel bebas. Apabila terbukti terdapat ada multikolinearitas, maka sebaiknya salah satu diantara variabel bebas tersebut dikeluarkan dari model lalu dapat melakukan pembuatan model regresi yang lain atau di ulang kembali.

Saat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas, maka dapat diperhatikan pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Semua itu memiliki pedoman seperti mempunyai angka *Tolerance* mendekati 1, dan batas VIF adalah 10. Apabila nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut merupakan tabel dari hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini :

Tabel 4.8

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.549	3.908		1.420	.163		
	Budaya Organisasi	.354	.222	.274	1.595	.118	.412	2.429
	Perilaku Kerja	.453	.170	.458	2.662	.011	.412	2.429

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Jika dilihat dari tabel 4.8 yang disajikan diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* keduanya lebih besar dari 10% dan nilai VIF keduanya kurang dari 10, hal ini menandakan bahwa model uji tersebut tidak terjadi kasus multikolinearitas.

c. Uji Heterokestadisitas

Pada uji heterokestadisitas ini, dapat digunakan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian atau tidak dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan untuk menentukan uji heterokestadisitas yaitu dengan menggunakan Uji Glejser, sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar $>$ dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokestadisitas pada model regresi penelitian ini
2. Jika ditemukan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil $<$ dari pada 0,05, maka dapat dikatakan terjadi indikasi heterokestadisitas dalam model regresi penelitian ini.

Tabel 4.9**Uji Heterokestadisitas****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.934	2.021		-2.442	.019
	Budaya Organisasi	.076	.115	.137	.659	.513
	Perilaku Kerja	.158	.088	.374	1.800	.079

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 adalah 0,513, sementara nilai signifikansi dari variabel X2 adalah 0,079, dikarenakan nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari pada 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada uji glejser terindikasi tidak terjadi gejala heterokestadisitas dalam model regresi penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi penelitian ini, dilakukan agar mengetahui ada tidaknya autokorelasi pada regresi linear dalam penelitian ini, Adapun dasar keputusan yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apabila terdapat nilai D-W yang terletak di bawah -2, terindikasi ada korelasi positif
2. Apabila terdapat nilai D-W yang terletak diantara -2 hingga +2, terindikasi tidak ada autokorelasi

3. Apabila terdapat nilai D-W diatas +2 terindikasi ada autokorelasi negative

Tabel 4.10

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.453	2.50505	1.670

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas dengan model summary, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah 1,670 lebih besar > dari batas (dU) yaitu 1,615 dan kurang dari (4DU) 4-1,615, maka dari itu sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada indikasi gejala autokorelasi.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda diukur bertujuan untuk mengetahui besar korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian dan mengukur tentang dekat atau jauhnya jarak garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Semua ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R^2 . Hasil dari pengukuran koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinan Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.453	2.50505

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Dari tabel 4.11 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0,691, hal ini mengindikasikan bahwa hubungan korelasi antara variabel independent dengan variabel dependen adalah kuat dikarenakan nilai R lebih dari 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa korelasi yang dimiliki adalah kuat. Dari perhitungan menggunakan bantuan SPSS, menghasilkan bahwa uji koefisien korelasi (R) antara variabel X dengan variabel Y didapatkan nilai 0,691, sedangkan variabel independent mampu menyatakan variabel dependen sebesar 69,1% sedangkan 30,9% sisanya penjelasan yang tidak dimasukkan dalam model ini atau dengan kata lain tidak diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis ini, digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel yang terikat adalah pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.549	3.908		1.420	.163
	Budaya Organisasi	.354	.222	.274	1.595	.118
	Perilaku Kerja	.453	.170	.458	2.662	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$KK = 5,549 + 0,354 BO - 0,453 PK + e$$

Keterangan :

BO : (Budaya Organisasi) Variabel Independen

PK : (Perilaku Kerja) Variabel Independen

KK : (Kinerja Karyawan) Variabel Dependen

e : *Error* / Variabel Pengganggu

1. Nilai konstan KK sebesar 5,549, yang berarti jika variabel BO dan PK bernilai 0 (nol), maka nilai variabel KK akan berada pada angka 5,549
2. Koefisien regresi BO dari perhitungan nilai berganda dihasilkan nilai koefisien yaitu 0,354, hal ini berarti jika BO mengalami kenaikan sebesar 35,4% maka KK akan mengalami kenaikan sebesar 0,354, dilain sisi

dikarenakan koefisiennya bernilai positif maka terdapat arah hubungan yang linear atau searah antara BO dan KK

3. Koefisien regresi PK, ditemukan perhitungan nilai berganda didapatkan nilai koefisien sebesar 0,453 yang mempunyai arti bahwa jika PK mengalami kenaikan sebesar 45,3% maka volume KK akan mengalami kenaikan yang bernilai 0,453, dikarenakan koefisiennya bernilai positif maka terdapat arah hubungan yang searah antara PK dengan KK

3. Uji t (Parsial)

Uji t adalah pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent dengan variabel dependen dalam menganggap variabel independent lainnya konstan. Uji t digunakan sebagai media untuk melihat hubungan antara variabel X secara individu terhadap variabel Y. Pada pengujian hipotesis penelitian menggunakan dengan cara yaitu membandingkan nilai standar koefisien dengan nilai p untuk masing-masing koefisien dapat juga dengan membandingkan nilai sig dengan nilai sig α dan dapat juga membandingkan t tabel dengan t hitung. Adapun t tabel merupakan jenis tabel distribusi yang umum digunakan apabila statistic uji t sebagai perbandingannya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13**Uji t (Parsial)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.549	3.908		1.420	.163
	Budaya Organisasi	.354	.222	.274	1.595	.118
	Perilaku Kerja	.453	.170	.458	2.662	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

a. Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil SPSS diatas, diketahui bahwa nilai t hitung variabel Budaya organisasi adalah sebesar 1,595, dikarenakan nilai t hitung $1,595 < t \text{ tabel } 1,679$ maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama atau H1 ditolak dengan kata lain Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, artinya data sampel yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel hasil SPSS koefisien diatas diketahui nilai signifikan (sig.) variabel Budaya Organisasi (X1) yaitu sebesar 0,118, dikarenakan nilai $\text{sig. } 0,118 > \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat diartikan bahwa hipotesis pertama atau H1 ditolak, dengan kata lain, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial Hubungan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel SPSS pada tabel 4.14 , dapat diketahui nilai t hitung variabel Perilaku Kerja adalah 2,662, dikarenakan nilai t hitung $2,662 > t$ tabel 1,679, maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua atau H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel hasil SPSS koefisien diatas,dapat diketahui bagwa nilai signifikansi (Sig.) variabel Perilaku Kerja (X2) adalah sebesar 0,011, dikarenakan nilai Sig. $0,011 >$ probabilitas 0,05 maka dapat diartikan bahwa hipotesis kedua atau H2 di terima, dengan kata lain terdapat pengaruh Perilaku Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji f (Simultan)

Pada tahap pengujian uji f atau uji secara bersama-sama, uji ini bertujuan untuk melihat hubungan yang terdapat antara variabel X secara bersama terhadap Y. Adapun dua cara melakukan pengujian uji f yaitu dengan cara membandingkan nilai taraf Sig. dengan hasil perhitungan taraf signifikan $< 0,05$, dan dengan cara membandingkan besarnya nilai f penelitian dengan f tabel.

Berikut ini merupakan prosedur pengujian yang dapat digunakan dalam uji kelayakan model adalah sebagai berikut :

a. Ditentukan taraf sebesar 0,05

b. Kriteria pengujian :

- 1) Apabila nilai signifikan $f \geq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan kata lain model seperti ini dinyatakan tidak layak untuk digunakan
- 2) Apabila nilai signifikan $F \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dengan kata lain model seperti ini dinyatakan layak untuk digunakan

Hasil uji F model regresi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Uji f (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.076	2	123.038	19.607	.000 ^b
	Residual	269.837	43	6.275		
	Total	515.913	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.14 SPSS diatas, dapat diketahui nilai Sig. memiliki nilai 0,000, dikarenakan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar-dasar pengambilan keputusan yang terdapat dalam uji f ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima atau dengan arti lain Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tabel keluaran SPSS diatas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung adalah sebesar 19,607, dikarenakan nilai f hitung $19,607 > f$ tabel 3,18 maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji f yaitu hipotesis diterima atau dengan kata lain Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

D. Analisis dan Pembahasan

1. Terdapat Pengaruh Tidak Signifikan Secara Parsial Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ternyata tidak terbukti berpengaruh signifikan, maka dengan demikian hipotesis yang diajukan tidak mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh yang positif pada penelitian ini.

Budaya organisasi itu sendiri adalah nilai-nilai yang dipegang oleh instansi atau organisasi sejak awal terbentuk hingga tumbuh dan berkembang. Sehingga, hal apa saja yang dirasakan dan dialami oleh organisasi tersebut dari awal berdirinya hingga perkembangannya, juga dari kesuksesan dan kegagalan yang dialami merupakan perjalanan guna membentuk budaya organisasi itu sendiri (Sudarsono, 2019).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau dengan kata lain, budaya organisasi tidak mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang ada pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya sudah cukup baik, namun jika melihat hasil data statistik yang mendekati angka signifikan, terindikasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang menyadari akan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil survei wawancara kepada lima orang, menyatakan bahwa ada indikasi permasalahan budaya organisasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Ferdian et al., 2020) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Parsial Hubungan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa perilaku kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ini maka hipotesis yang diperkirakan mendapat dukungan dengan pengaruh yang positif pada penelitian ini

Perilaku kerja merupakan segenap manifestasi hayati dari individu ketika melakukan interaksi dalam lingkungan sekitarnya, mulai dari perilaku yang nampak hingga perilaku yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan (Manampiring & Kojo, 2019).

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah di sebar dan kembali, menunjukkan para karyawan memiliki faktor secara dominan yang

mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini didukung oleh data yang terdapat pada *Google* ulasan, PDAM Surya Sembada Kota Surabaya memperoleh penilaian 2,4 dari 5 bintang, pelanggan berkomentar tentang kinerja yang kurang baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menyebutkan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain hasil tersebut selaras dengan penelitian terdahulu (Manampiring & Kojo, 2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Terdapat Pengaruh Signifikan Secara Simultan Hubungan Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh secara signifikan, maka dari itu, hipotesis yang diperkirakan mendapat dukungan secara positif.

Budaya organisasi yang dijelaskan oleh (Sunaryo, 2017) berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak yang artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Perilaku Kerja (Sunaryo, 2017) adalah sebuah unsur yang dapat menjadi pusat dari perbedaan setiap manusia. Dunia pekerjaan tanpa perilaku, maka tidak akan ada yang namanya produksi, oleh karena itu perilaku merupakan kata kunci,

karena dalam pekerjaan yang sangat banyak, perilaku yang muncul dapat membuahkan hasil tertentu. (Sunaryo, 2017) kinerja adalah hasil yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan selama kurun waktu tertentu atau beberapa periode.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang didasari oleh kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat banyak hal atau faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah perilaku kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini selaras dengan data berupa survey wawancara, pengamatan selama magang dan penilaian yang di kutip dari *Google* ulasan, bahwa terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Manampiring & Kojo, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.