

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Subjek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Nganjuk**

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan air minum yang dikelola negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920-an dengan nama Waterleiding sedangkan pada pendudukan Jepang perusahaan air minum dinamai SuidoSyo. Pada(1974-1978) pemerintah mulai menyusun rencana induk air bersih, perencanaan rinci dan pembangunan fisik di sejumlah kota Pada saat itu Pemerintah mulai menyusun Rencana Induk (masterplan) Air Minum bagi 120 kota.

Dimulai tahun 2004 inilah merupakan tonggak terbitnya peraturan dan perundangan yang memayungi air minum yaitu dimulai dengan terbitnya UU no 7 Tahun 2004 tentang SDA (sumber daya air). Setelah 60 tahun Indonesia merdeka pada tahun ini Indonesia baru memiliki peraturan tertinggi disektor air minum dengan terbitnya PP (peraturan pemerintah) No 16 Tahun 2005 tentang Pengembangan SPAM (sistim penyediaan air minum).

Pada saat ini keadaan PDAM Nganjuk tetap berjalan dengan baik di bawah naungan Badan Usaha Milik Daerah (BMUD).

## 2. Visi dan Misi PDAM Kabupaten Nganjuk

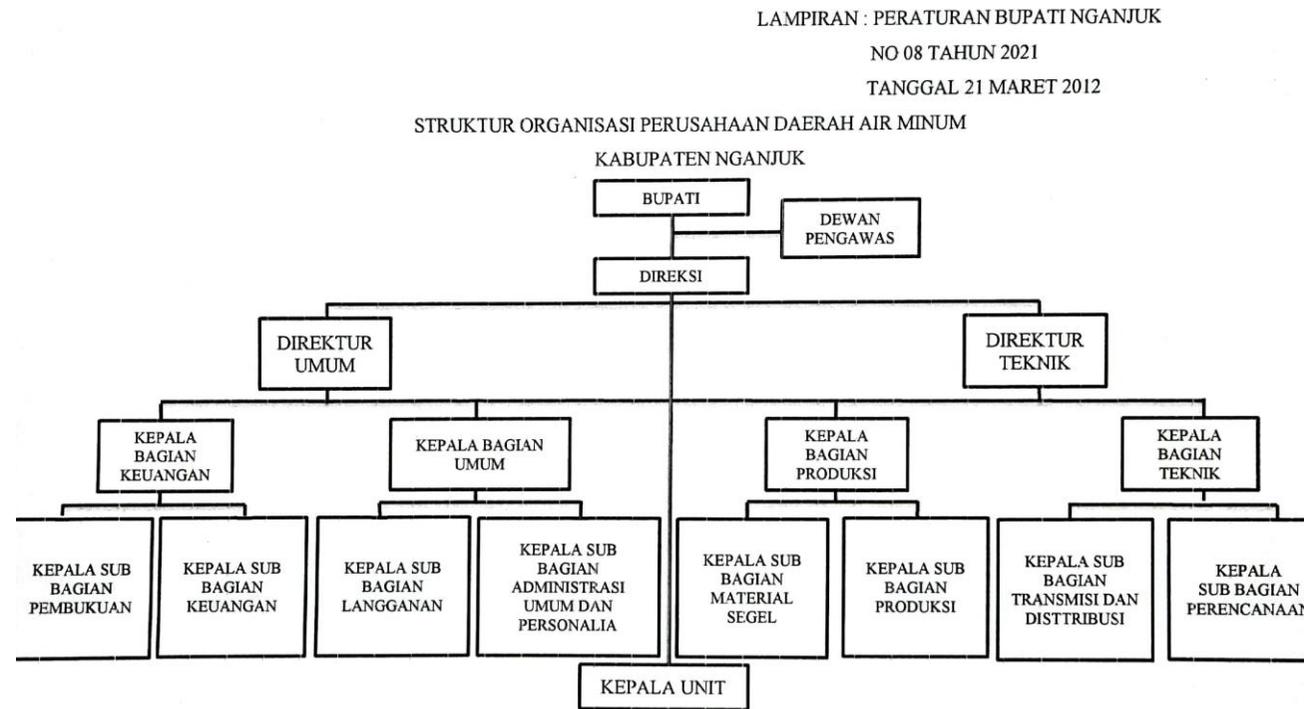
### a. Visi

Sumber Daya Manusia (SDM) Pendukung. Untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, salah satu pendukung adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, profesional, dan kompeten.

### b. Misi

Upaya peningkatan kualitas SDM dilakukan dengan pemberian kesempatan dimaupun pelatihan berbagai disiplin ilmu kepada karyawan yang berpotensi dan rekrutmen masing-masing bidang sesuai kebutuhan maupun kemampuan perusahaan.

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Sumber : PDAM Kabupaten Nganjuk, 2022

#### 4. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan jumlah sampel yang di tentukan pada penelitian ini adalah sebanyak 40 orang responden melalui penyebaran kuisisioner atau angket. Adapun profil responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin dan usia responden adalah sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (100%)
Laki-Laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Dari hasil tabel 4.1 diatas dapat diketahui jumlah responden laki-laki lebih besar dari pada jumlah responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki hanya sebesar 67,5%, sedangkan responden perempuan sebesar 32,5%. Data tersebut dapat diindikasikan bahwa sebagian besar responden adalah Laki-laki.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2  
Usia Responden

<b>Rentang Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Presentase (100%)</b>
20-30 tahun	4	10%
30 – 40 tahun	25	62,5%
>40 tahun	11	27,5%
Total	40	100

Sumber : Data primer yang diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui jumlah responden karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk yang paling banyak adalah berusia 30-40 tahun sebanyak 25 responden atau 62,5%. Responden karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk yang paling sedikit adalah berusia 20-30 tahun sebanyak 4 responden atau 10%. Selanjutnya, responden karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk yang berusia >40tahun sebanyak 11 responden atau 27,5%. Hasil tersebut menunjukkan PDAM Kabupaten Kabupaten Nganjuk memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja baik dan berada dalam usia produktif untuk bekerja.

## **B. Deskripsi Data Variabel**

Deskripsi data variabel menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Berikut penjelasan secara deskriptif hasil jawaban atau tanggapan responden terkait variabel penelitian tentang Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

a. Deskripsi data variabel budaya organisasi (X1)

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	Mean
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %		
1	X1.1.1	0	0,0%	4	10,0%	12	30,0%	17	42,5%	7	17,5%	40 (100%)	3,68
2	X1.1.2	0	0,0%	1	2,5%	9	22,5%	23	57,5%	7	17,5%	40 (100%)	3,90
3	X1.2.1	0	0,0%	5	12,5%	8	20,0%	24	60,0%	3	7,5%	40 (100%)	3,63
4	X1.2.2	0	0,0%	1	2,5%	17	42,5%	18	45,0%	4	10,0%	40 (100%)	3,63
5	X1.3.1	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	25	62,5%	9	22,5%	40 (100%)	3,98
6	X1.3.2	0	0,0%	5	12,5%	3	7,5%	20	50,0%	12	30,0%	40 (100%)	4,05
Rata-rata Variabel Budaya Organisasi												3,81	

Sumber: Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,81. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel budaya organisasi merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari perusahaan PDAM Kabupaten Nganjuk.

b. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	Mean
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %		
1	X2.1.1	0	0,0%	1	2,5%	5	12,5%	25	62,5%	9	22,5%	40 (100%)	4,05
2	X2.1.2	0	0,0%	1	2,5%	14	35,0%	19	47,5%	6	15,0%	40 (100%)	3,75
3	X2.2.1	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	22	55,0%	8	20,0%	40 (100%)	3,95
4	X2.2.2	0	0,0%	0	0,0%	7	17,5%	22	55,0%	11	27,5%	40 (100%)	4,10
5	X2.3.1	0	0,0%	0	0,0%	7	17,5%	24	60,0%	9	22,5%	40 (100%)	4,05
6	X2.3.2	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	25	62,5%	8	20,0%	40 (100%)	4,00

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	Mean
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %		
7	X2.4.1	1	2,5%	5	12,5%	18	45,0%	13	32,5%	3	7,5%	40 (100%)	3,30
8	X2.4.2	0	0,0%	1	2,5%	9	22,5%	22	55,0%	8	20,0%	40 (100%)	3,93
9	X2.5.1	0	0,0%	1	2,5%	7	17,5%	27	67,5%	5	12,5%	40 (100%)	3,90
10	X2.5.2	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	20	50,0%	10	25,0%	40 (100%)	4,00
Total Rata-rata												3,90	

Sumber: Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,90. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel motivasi kerja merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari perusahaan PDAM Kabupaten Nganjuk.

#### c. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	Mean
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %		
1	X3.1.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	26	65,0%	8	20,0%	40 (100%)	4,05
2	X3.1.2	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	26	65,0%	3	7,5%	40 (100%)	3,75
3	X3.2.1	0	0,0%	0	0,0%	12	30,0%	24	60,0%	4	10,0%	40 (100%)	3,80
4	X3.2.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	25	62,5%	6	15,0%	40 (100%)	3,93
5	X3.3.1	0	0,0%	2	5,0%	8	20,0%	24	60,0%	6	15,0%	40 (100%)	3,85
6	X3.3.2	0	0,0%	2	5,0%	27	67,5%	8	20,0%	3	7,5%	40 (100%)	3,30
7	X3.4.1	0	0,0%	5	12,5%	7	17,5%	21	52,5%	7	17,5%	40 (100%)	3,75
8	X3.4.2	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	23	57,5%	11	27,5%	40 (100%)	4,13
Total Rata-rata												3,82	

Sumber: Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,82. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel disiplin kerja

merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari perusahaan PDAM Kabupaten Nganjuk.

d. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban/tanggapan responden mengenai variabel Kinerja

Karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6  
Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total Persentase	Mean
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %		
1	Y1.1	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	26	65,0%	8	20,0%	40 (100%)	4,05
2	Y1.2	0	0,0%	2	5,0%	9	22,5%	26	65,0%	3	7,5%	40 (100%)	3,75
3	Y1.3	0	0,0%	0	0,0%	12	30,0%	24	60,0%	4	10,0%	40 (100%)	3,80
4	Y1.4	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	25	62,5%	6	15,0%	40 (100%)	3,93
5	Y1.5	0	0,0%	2	5,0%	8	20,0%	24	60,0%	6	15,0%	40 (100%)	3,85
6	Y1.6	0	0,0%	2	5,0%	27	67,5%	8	20,0%	3	7,5%	40 (100%)	3,30
7	Y1.7	0	0,0%	5	12,5%	7	17,5%	21	52,5%	7	17,5%	40 (100%)	3,85
8	Y1.8	0	0,0%	0	0,0%	6	15,0%	23	57,5%	11	27,5%	40 (100%)	3,30
9	Y1.9	0	0,0%	3	7,5%	12	30,0%	19	47,5%	6	15,0%	40 (100%)	3,70
Total Rata-rata												3,72	

Sumber: Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,72. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi, artinya bahwa variabel kinerja karyawan merupakan unsur yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari perusahaan PDAM Kabupaten Nganjuk.

### C. Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan menggunakan program *IBM SPSS*

*for windows versi 23*. Maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian sebagai berikut:

#### 1. Pengajuan Asumsi Klasik

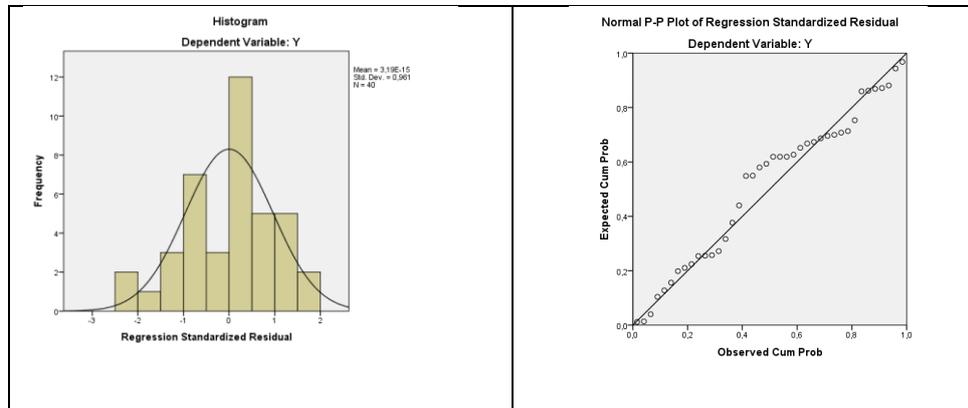
Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Dipergunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (*Kolmogorov Smirnov*). Pada histogram data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Menurut Ghozali (2018:30-31), dasar pengambilan keputusan pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik dapat dilihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2

#### Hasil Uji Normalitas (Grafik)

Berdasarkan gambar 4.2 hasil uji normalitas dengan grafik dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal. Hasil gambar histogram menunjukkan data variabel berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plot* menunjukkan titik-titik atau data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai  $VIF > 10$ , maka terdapat multikolinieritas.
- 2) Dilihat dari nilai *tolerance*, apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  berarti terdapat multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai *tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7  
Hasil Uji Multikolinieritas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,446	2,242
	X2	,524	1,907
	X3	,355	2,821

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Budaya Organisasi sebesar 2,242 variabel Motivasi Kerja sebesar 1,907 dan Disiplin Kerja sebesar 2,821 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari dan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

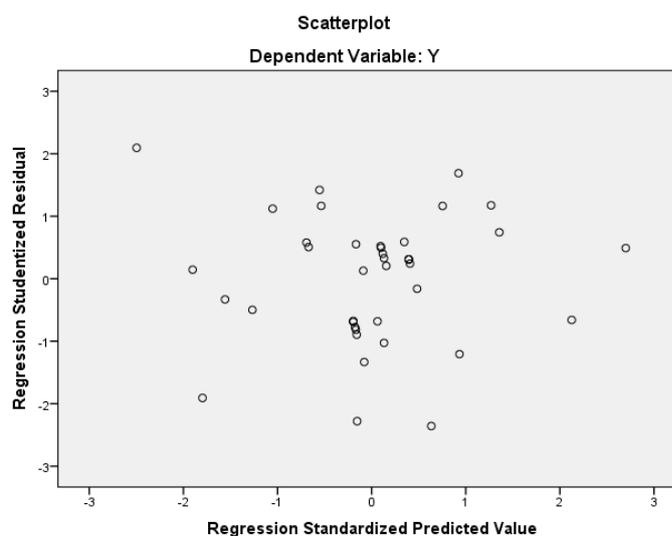
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

*variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah homokedastitas dan tidak terjadi heteroskedastitas. Cara mendeteksi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplots* dapat dilihat pada gambar 4.3



Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2022

Gambar 4.3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3, grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	,402	1,099		,366	,717
Budaya Organisasi	-,035	,059	-,027	-,584	,563
Motivasi Kerja	,054	,032	,070	1,656	,106
Disiplin Kerja	1,065	,057	,954	18,555	,000

a. Dependen variabel : Kinerja Karyawan  
Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,402 + - 0,035 X_1 + 0,054 X_2 + 0,1.065 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 0,402

Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, hal berikut menunjukkan data positif yang artinya pengaruh searah antara variabel dependen dan independent. Apabila variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Motivasi

kerja ( $X_2$ ) dan Displin Kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,402.

b. Koefisien  $X_1 = -0,035$

artinya variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) memiliki nilai konstanta negatif, sehingga tidak signifikansi dari model regression tersebut ditolak karena kurang dari angka  $<0,05$ . tetapi variabel tersebut masih dapat digunakan dalam regresi akan tetapi memiliki pengaruh yang sedikit terhadap perubahan nilai kinerja karyawan.

c. Koefisien  $X_2 = 0,054$

artinya variabel  $X_2$ (Motivasi Kerja) memiliki nilai konstanta positif, sehingga signifikansi dari model regression tersebut ditolak karena melebihi angka  $>0,05$ . tetapi variabel tersebut masih dapat digunakan dalam regresi akan tetapi memiliki pengaruh yang sedikit terhadap perubahan nilai kinerja karyawan.

d. Koefisien  $X_3 = 0,1.063$

artinya jika terjadi peningkatan variabel  $X_3$  (DisiplinKerja) sebesar 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,1.063 satuan.

e. Variabel yang berpengaruh paling dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel disiplin kerja yang memiliki nilai koefisien B (beta) paling besar yaitu sebesar 0,954.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Berikut hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 <sup>a</sup>	,966	,963	,75051

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,963 yang berarti 96,3%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memberi pengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 3,7%.

## D. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Hipotesis untuk pengujian ini adalah sebagai berikut:

H0: X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y

Ha:  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

Berikutnya hasil pengujian secara parsial menggunakan Uji t yang nilainya dibandingkn dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10  
Hasil Uji-t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		,366	,717
	Budaya Organisasi	-,027	-,584	,563
	Motivasi Kerja	,070	1,656	,106
	Disiplin Kerja	,954	18,555	,000

b. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah Peneliti, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian uji-t yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai  $t_{hitung} = -,584 < t_{tabel} = 2,028$  atau nilai  $sig = 0,563 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$  ditolak).
- b. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,656 < t_{tabel} = 2,028$  atau nilai  $sig = 0,106 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_2$  ditolak).

c. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.11 diperoleh nilai  $t_{hitung} = 18,555 > t_{tabel} = 2,028$  atau nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).

## 2. Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen (Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Uji-F dapat dicari dengan membandingkan hasil dari probabilitas *value*. Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan Uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11  
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	343,962	,000 <sup>b</sup>
	Residual	36		
	Total	39		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4.11 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 343,962 hal ini akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Cara menentukan  $F_{tabel}$  yaitu  $k ; (n-k) = 3 ; (40-3) = 3;37$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) kemudian hasil  $F_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,860.

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 4.11, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 343,962$   $> F_{tabel} = 2,86$  atau nilai sig sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $H_4$  diterima).

## **E. Pembahasan**

### **1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Dari hasil uji t pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variable budaya organisasi (X1) Memperoleh nilai t hitung sebesar -0,584 sedangkan t tabel sebesar 2,028 yang berarti t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi sebesar  $0,563 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini budaya organisasi tidak berpengaruh karena karyawan menganggap budaya organisasi sudah seharusnya ada, wajib dan karyawan juga menganggap bahwa budaya organisasi merupakan hal yang sudah lumrah yang seharusnya ada di dalam perusahaan sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reza Amelia (2018), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Dari hasil uji t pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X2) Memperoleh nilai thitung sebesar 0,1656 sedangkan t tabel sebesar 2,028 yang berarti thitung lebih kecil dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar  $0,106 > 0,05$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh karena kurangnya motivasi yang baik dari atasan maupun dari dalam diri sendiri yang mana motivasi tersebut kurang mendorong karyawan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan yang diharapkan serta tidak memiliki semangat dalam bekerja apapun kondisinya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Kabupaten Nganjuk. Dari hasil uji t pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X3) Memperoleh nilai thitung sebesar 0,18.555 sedangkan t tabel sebesar 2,028 yang berarti thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini disiplin kerja seperti kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan, tanggung jawab pada tugas yang diberikan oleh atasan bisa diterapkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Absul (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil dari pengujian hipotesis keempat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,966 yang berarti bahwa 96,6%. Hal ini

menunjukkan bahwa besarnya variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memberi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 96,6%. Dalam penelitian ini semakin baik budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan PDAM Kabupaten Nganjuk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuyun (2018) bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.