

**ANALYSIS OF FACTORS CHARACTERISTICS OF CULTURE ORGANIZATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE**

**Frans Papilaya**

University Musamus Merauke

*Abstract: Analysis of Factors Characteristics of Culture Organizational on Employee Performance At PDAM Merauke. This study aims to determine the influence of the characteristics For culture organizational on employee performance PDAM Merauke.dengan using data analysis technique in which quantitative techniques are used to test the effect of independent variables and the dependent variable.*

*The statistical method used is to use simple regression: The formula used is  $Y = a + b_1x_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$ . The technique of data processing is done is composed of six variables. The sixth variable is adopted from instruments that are formulated using scoring techniques. Scoring techniques in this study is "Likert scale" of scale associated with a statement about a person's attitude towards something (Kinner in Umar, 2008). Through the Likert scale, measured variables are translated into indikator variables, hereinafter used as a starting point in preparing the items that can be a statement or a question.*

*There is a significant influence of variable X to variable Y of 0.617 or 61.7%. It was concluded that if the variable X is high then lead to higher performance, and vice versa if the variable X is getting low, the resulting performance of employees will also be low. Based on the analysis of data obtained about the characteristics of organizational culture on employee performance in PDAM Merauke, it can be concluded that: Variable X1, X2, X3, and X4 positive and significant impact on the variable Y, and variable X5 but not significant positive effect on the variable Y, this can be seen that the value X5 by  $0.264 > 0.05$ .*

**Keywords:** *employee performance, culture organizational*

**PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan atau organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keahlian dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan.

Penerapan budaya organisasi yang menjadi dasar cara berpikir dan bertindak akan menyebabkan pegawai mempunyai sikap kejujuran, membangun semangat antar unit kerja, tidak menunda-nunda pekerjaan, mematuhi peraturan perusahaan, dan belajar dari kesalahan. Apabila budaya organisasi tidak menjadi pedoman bagi karyawan maka akan sulit melakukan perubahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada berbagai kehidupan organisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor SDM yang potensial baik pemimpin maupun

karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja karyawan, ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan inisiatif seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang diberikan oleh pemimpin. Menurut Simamora (dalam Werang, 2011) kinerja adalah sebagai kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan. Dengan kualitas dimaksudkan karakteristik produk atau jasa yang ditentukan oleh pengguna atau pelanggan dan diperoleh melalui pengukuran proses dan perbaikan yang berkelanjutan. Kualitas diukur berdasarkan konteks, persepsi, kemauan dan kebutuhan pelanggan.

Tinggi rendahnya kinerja seseorang atau organisasi sangat tergantung kepada inisiatif dan ketepatan kerja sesuai dengan tugas yang di berikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut peneliti terdapat faktor yang negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunkan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, dan pengaruh yang berasal dari lingkungannya. Semua itu adalah sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Sejalan dengan penataan yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang baik. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang biasa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilai kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Dilihat dari unsur-unsur penilaian menurut Hasibuan (2009) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan dan tanggungjawab. Dalam penelitian ini penulis menganalisis Faktor-faktor karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Merauke.

## **BAHAN DAN METODE**

### ***Rancangan Penelitian***

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dimana terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan dalam penelitian ini merupakan hubungan kausal yaitu sebab akibat, dimana ada variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi.

### ***Lingkup Penelitian***

Titik fokus dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh karakteristik budaya organisasi : Ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengendalian, dan pola komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Merauke. Objek penelitian ini adalah Badan Usaha Milik Daerah yakni Perusahaan Daerah Air

Minum (PDAM) dengan menggunakan kuisioner untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan variable penelitian.

#### *Jenis Penelitian*

##### 1. Jenis Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno, 2008). Sesuatu yang dimaksud adalah informasi yang bersifat fakta. Kemudian Algifari (2003) mendefinisikan data yaitu informasi yang sudah diolah ke dalam bentuk tabel atau grafik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data merupakan sesuatu yang sangat berguna bagi peneliti khususnya dalam proses penelitian, dan dapat mendukung hasil penelitian. Jenis data dalam penelitian ini (Priyatno, 2008) adalah data kuantitatif. Data kuantitatif ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

##### 2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa 1) Data Primer. data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya (Algifari 2003). Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (Ferdinand, 2006). 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden (Sekaran, 2006).

#### *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PDAM Merauke dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan pada PDAM Merauke sebagai sampel penelitian yang berjumlah 52 karyawan.

#### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### 1. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada karyawan PDAM Merauke

##### 2. Observasi

Melakukan pengamatan langsung ke lapangan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi pada PDAM Merauke. serta memperoleh gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diteliti.

##### 3. Kuisioner

Proses mengumpulkan data secara tertulis. Dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden/ karyawan PDAM Merauke. mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian.

##### 4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan

penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

*Teknik Pengolahan, Metode Analisis dan Pengujian Data*

a. Teknik pengolahan data

Adapun teknik pengolahan data yang dilakukan adalah terdiri dari tiga variabel. Ketiga variabel ini diadopsi dari instrumen-instrumen yang diformulasikan menggunakan teknik skoring. Teknik skoring dalam penelitian ini adalah "*skala likert*" yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu (kinner dalam Umar, 2008). Melalui *skala likert*, variabel yang diukur dijabarkan menjadi *indikator variabel*, untuk selanjutnya dijadikan titik tolak dalam menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Hasil jawaban di setiap item instrumen yang menggunakan skala likert akan mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS): diberi skor 2
3. Ragu-ragu (RR): diberi skor 3
4. Setuju (S): diberi skor 4
5. Sangat setuju (SS): diberi skor 5

b. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Adapun metode statistik yang digunakan adalah menggunakan regresi berganda dengan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Pengarahan
- X<sub>2</sub> = Integritas
- X<sub>3</sub> = Dukungan Manajemen
- X<sub>4</sub> = Pengendalian
- X<sub>5</sub> = pola Komunikasi
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi X<sub>3</sub>
- b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi X<sub>4</sub>
- b<sub>5</sub> = Koefisien Regresi X<sub>5</sub>
- e = Error ( tingkat kesalahan pengganggu )
- a = Konstanta

c. Pengujian Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas item pertanyaan kuesioner dapat diukur melakukan korelasi antara skor item pertanyaan

dengan total skor variabel atau konstruk. Korelasi antara masing-masing item atau indikator terhadap total skor variabel menunjukkan hasil probabilitas <0,01 atau <0,05 berarti angka probabilitas tersebut signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliable suatu variabel atau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Crobach Alpha* ( $\alpha$ ). Menurut criteria Nunnally (1960) yang dinyatakan dalam (Ghozali dalam Sinaga, 2009), variabel atau konstruk dikatakan reliable jika nilai *Crobach Alpha* > 0,06. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

d. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Untuk menguji adanya hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel terhadap variabel terikatnya maka setiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji signifikansi korelasi produk moment/t-test (Sugiyono 2003) yang secara manual rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t - \text{test} = \frac{r \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t = koefisien signifikan

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Adapun kriteria yang digunakan adalah Nilai  $t_{\text{hitung}}$  dikonsultasikan dengan nilai table pada tingkat 5% (0,05) dan derajat bebas db (N - 2).

Dengan asumsi:

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa hipotesa yang diajukan penulis terbukti kebenarannya.
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  , maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima yang berarti bahwa hipotesa yang diajukan penulis tidak terbukti kebenarannya.

2. Uji f (Uji Singnifikasi Simultan)

Untuk menguji singnifikasi persaan regresi adalah untuk mengetahui hubugan modal dan tenaga kerja terhadap peningkatan pendapatan dapat dilakukan dengan uji F dengan formulasi sebagai berikut: ( Gujarati,1995 )

Uji Goodness of Fit Model ( uji F/ uji secara simultan) uji F (F-test) diginakan untuk menguji singnifikasi pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- a.  $H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang singnifikan dari variabel dependent (Y)  
 $H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh singnifikan dari variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terdapat variabel dependen (Y)
- b. Criteria pengambilan keputusan

- Ho diterima jika : nilai singnifikan  $\alpha < 5\%$   
 Ha ditolak jika : nilai singnifikan  $\alpha > 5\%$   
 c. F hitung : dengan derajat bebas = ( k-1 )  
 Dengan derajat penyudut = ( n-1 )

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
1.	Laki-laki	32	61,54
2.	Perempuan	20	38,46
Total		52	100

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa pengisian kuisioner oleh laki-laki sebanyak 32 orang atau 61,54% dan perempuan sebanyak 20 orang atau 38,46%.

#### 2. Responden berdasarkan pendidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
1.	S1	8	15,39
2.	SLTA/Sederajat	30	57,69
3.	SLTP	6	11,54
4.	SD	8	15,38
Total		52	100

Tingkat pendidikan responden relative tinggi pada tingkat SLTA/ sederajat, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yaitu sebesar 57,69%, tingkat pendidikan S1 hanya 15,39%, sedangkan pada tingkat SLTP sebanyak 11,54%, dan pada tingkat SD 15,38%.

#### 3. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentasi
1.	20-30 Tahun	11	21,15
2.	31-40 Tahun	20	38,47
3.	41 Tahun ke atas	21	40,38
Total		52	100

Dari 52 orang responden diketahui bahwa sebagian besar telah memiliki usia yang relative tua sebanyak 21 orang atau 40,38% telah memiliki usia 41 tahun keatas, dan hanya 11 orang atau 21,15% yang berusia 20-30 tahun, sedangkan 20 orang atau 38,47% lainnya berusia 31-40 tahun.

### Hasil Analisis Regresi

Pengujian analisis regresi berganda dalam pengujian hipotesis yang penulis ajukan mempunyai dua tujuan pokok yaitu :

1. Mendapatkan suatu persamaan dan garis yang dapat menunjukkan hubungan antara variable independen dan variable dependen. Dimana persamaan itu di sebut persamaan regresi yang berbentuk linear maupun non-linear.

2. Untuk menaksir hubungan antara variable independen dengan variable dependen yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.  
Perhitungan persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel 1**  
**Hasil uji regresi**

Mo del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	12.684	1.200		.571	.004
X1	.158	.097	.155	1.628	.012
X2	.026	.098	.024	.268	.002
X3	.258	.094	.255	.628	.015
X4	.620	.096	.624	5.587	.022
X5	.720	.095	.724	7.587	.264
<b>R</b>	<b>= 0,785</b>				
<b>R. Square</b>	<b>= 0,617</b>				
<b>Adjusted R Square</b>	<b>= 0,593</b>				
<b>Sig F hitung</b>	<b>= ,022</b>				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel bebas (X) karakteristik budaya organisasi yang mempengaruhi variabel terikat (Y) kinerja karyawan adalah masing-masing untuk (X1) sebesar 0,158, (X2) sebesar 0,026, (X3) sebesar 0,258, X4 sebesar 0,620, X5 sebesar 0,720 sedangkan nilai parameter konstan sebesar 12,684. Berdasarkan nilai tersebut maka estimasi model regresi dapat diformulasikan dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,684 + 0,158 + 0,026 + 0,258 + 0,620 + 0,720 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 12,684 artinya bahwa jika tidak di pengaruhi X1, X2, X3, X4 dan X5 maka Y sebesar 12,684 atau variable X dianggap konstan maka Y sebesar 12,684 dengan tingkat keyakinan 95%.
2. Koefisien regresi (X1) sebesar 0,158  
Besarnya koefisien regresi berganda (X1) sebesar 0.158 mengindikasikan jika X1 naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,158.
3. Koefisien regresi (X2) sebesar 0,026

Besarnya koefisien regresi berganda ( $X_2$ ) sebesar 0,026 mengindikasikan jika  $X_2$  naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,026.

4. Koefisien regresi ( $X_3$ ) sebesar 0,258  
Besarnya koefisien regresi berganda ( $X_3$ ) sebesar 0,258 mengindikasikan jika  $X_3$  naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,258.
5. Koefisien regresi ( $X_4$ ) sebesar 0,620  
Besarnya koefisien regresi berganda ( $X_4$ ) sebesar 0,620 mengindikasikan jika  $X_4$  naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,620.
6. Koefisien regresi ( $X_5$ ) sebesar 0,720  
Besarnya koefisien regresi berganda ( $X_5$ ) sebesar 0,720 mengindikasikan jika  $X_5$  naik sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,720.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis faktor-faktor karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM merauke maka dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk  $X_1$  nilai taraf signifikansi  $t$  sebesar 0,012. Oleh karena  $0,012 < 0,05$  maka dapat, artinya bahwa variable  $X_1$  secara parsial berpengaruh terhadap variable  $Y$ . Selain itu menunjukkan besarnya koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,158 mengindikasikan jika  $X_1$  naik sebesar 1% sementara  $X_2$  diasumsikan tetap maka besarnya  $Y$  akan naik sebesar 12,684%.

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk  $X_2$  nilai taraf signifikansi  $t$  sebesar 0,002. Oleh karena  $0,002 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa  $X_2$  secara parsial berpengaruh terhadap  $Y$ . Selain itu menunjukkan besarnya koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,026 mengindikasikan jika  $X_2$  naik sebesar 1 % sementara  $X_3$  diasumsikan tetap, maka besarnya  $Y$  akan naik sebesar 12,684 %.

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk  $X_3$  nilai taraf signifikansi  $t$  sebesar 0,015. Oleh karena  $0,015 > 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa  $X_3$  secara parsial berpengaruh terhadap  $Y$ . Selain itu menunjukkan besarnya koefisien regresi ( $X_3$ ) sebesar 0,258 mengindikasikan jika  $X_4$  naik sebesar 1 % diasumsikan tetap, maka besarnya  $Y$  (kinerja karyawan) akan naik sebesar 12,684 %.

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan untuk  $X_4$  nilai taraf signifikansi  $t$  sebesar 0,022. Oleh karena  $0,022 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa  $X_4$  secara parsial berpengaruh terhadap  $Y$ . Selain itu menunjukkan besarnya koefisien regresi ( $X_4$ ) sebesar 0,620 mengindikasikan jika  $X_4$  naik sebesar 1 % sementara  $X_5$  diasumsikan tetap, maka besarnya  $Y$  akan naik sebesar 12,684 %.

Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan untuk  $X_5$  dengan taraf signifikansi  $t$  sebesar 0,264. Oleh karena  $0,264 > 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa  $X_5$  secara parsial berpengaruh terhadap  $Y$ , tetapi tidak signifikan. Selain itu menunjukkan besarnya koefisien regresi ( $X_5$ ) sebesar 0,720. jika  $X_5$  naik sebesar 1 % maka besarnya  $Y$  akan naik sebesar 12,684 %.

Penelitian ini menemukan ada pengaruh yang signifikan variable  $X$  terhadap variable  $Y$  secara simultan sebesar 0,617 atau 61,7%. Disimpulkan bahwa jika variable  $X$  tinggi maka mengakibatkan kinerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika variabel  $X$  semakin rendah maka mengakibatkan kinerja karyawan juga akan rendah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh tentang karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Merauke, dapat disimpulkan bahwa: Variable X1, X2, X3, dan X4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y, sedangkan variable X5 berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Y, ini dapat dilihat bahwa nilai X5 sebesar  $0,264 > 0,05$ .

### *Saran*

Bagi perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan dan memperbaiki apa yang menjadi kekurangan perusahaan. Untuk itu diperlukan kerjasama yang baik dan komunikasi yang cukup sehingga apa yang diharapkan oleh pimpinan dan karyawan akan tercapai.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- As'ad, Moh. (2003), *Psikologi Industri*, Karunika Jakarta Universitas Terbuka: Jakarta.
- Daryatmi. (2002). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan).
- Ferdinand ,Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP Davis, Gordon B. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta
- Gardhika Riza Pradana, Juni 2012. *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan*.(skripsi tidak dipublikasikan).
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotter, John P. and James L. Heskett. (1992), *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT. Rafika Aditama.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen R. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 10. PT. Indeks. Jakarta
- Ruky, A. 2002. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

- Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Supriyadi dan Tri Guno. 2003. "Arti Definisi/Pengertian Budaya Kerja".  
[http://id.wikimedia.org/wiki/budaya\\_kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja).
- Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)* Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Ed. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- ....., 1992, *Budaya Kerja; Menciptakan Lingkungan yang kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Golden Terayon Press.
- ....., 2002, *Budaya Kerja: Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas kerja, cetakan kelima*, Golden Terayon press, Jakarta.