

---

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA BENGKULU**

Hermawati  
Universits Prof. DR. Hazairin, SH Bengkulu  
hermawatislm@yahoo.com

*Abstract*

*This study aims to determine the existence of the influence of work discipline and work culture on the performance of the employees of the Bengkulu City Water Supply Company. Methods of data analysis using multiple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. This type of research is an explanative type of research in which obtaining information and field data is carried out by field surveys through direct observation using a questionnaire. The data used in this research is quantitative data in the form of data on the number of employees at the Regional Drinking Water Company in Bengkulu City and qualitative data in the form of the history of the establishment of a company being studied. While the data collection techniques in this study are primary and secondary data sources, in which primary data is in the form of questionnaires and observation, while secondary data is in the form of documentation and literature study and the sampling technique uses the census method by taking a sample of a number of existing populations.*

*Keywords : Work Discipline, Work Culture, Employee Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini ditekankan pada variabel disiplin kerja dan budaya kerja. Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah alat digunakan manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan menaati norma sosial dan peraturan perusahaan. Begitu juga dengan budaya kerja, harus disadari oleh organisasi bahwa karyawan membuat bisnis berjalan dan budaya kerja menghubungkan karyawan dengan organisasi. Hal ini menghasilkan gagasan bahwa memaksimalkan kinerja karyawan memerlukan penerapan kebijakan, praktik, dan prosedur yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Gagasan bahwa organisasi dapat memiliki budaya yang mempengaruhi kinerja karyawannya dimulai ketika para sarjana dalam bidang sosiologi menanggapi teori birokrasi Max Weber. Weber menggambarkan bahwa birokrasi yang ideal memiliki aturan kerja yang jelas, konsistensi aturan, rantai komando yang jelas serta aturan perilaku profesional untuk memastikan penerapan aturan yang konsisten dan obyektif kepada yang diperintah (Isa, Ugheoke, & Noor, 2016). Gering dan Triguno (2011) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Penelitian ini

dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, sebagai badan usaha milik daerah Kota Bengkulu, PDAM Kota Bengkulu melakukan pengolahan dan pendistribusian air bersih bagi masyarakat Kota Bengkulu. permasalahan terkait dengan budaya kerja di PDAM Kota Bengkulu yaitu belum adanya sistem penilaian untuk memberikan penghargaan dan motivasi berupa bonus, promosi, sertifikat, atau hadiah lainnya kepada karyawan yang sudah berjasa bagi perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sajangbati, 2013). Menurut Ilyas (2009), kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Fattah (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh Disiplin kerja, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Menurut Mahsun (2016), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Hamali (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Atribut individu, Kemauan untuk bekerja, dan Dukungan organisasi. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Bintoro & Daryanto, 2017). Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Mahsun (2016), mengemukakan empat indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu: (1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan, (2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, (3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang, (4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

### Disiplin Kerja

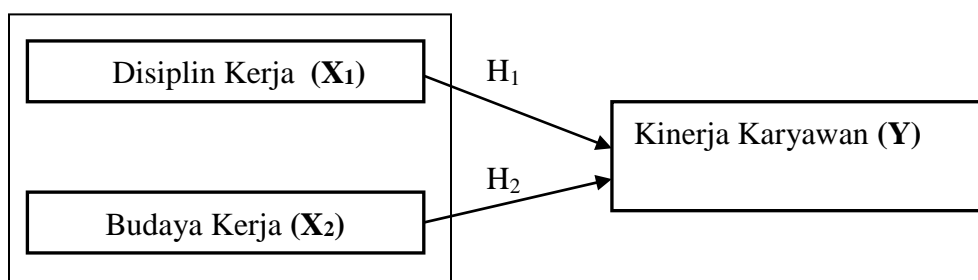
Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur menghukum / mengoreksi bawahan karena melanggar peraturan. Menurut Rivai (2015) disiplin kerja adalah alat digunakan manajer berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan menaati norma sosial dan peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan menaati norma dan peraturan perusahaan. Perspektif disiplin kerja menurut Rivai (2015) adalah *Retributive discipline* (disiplin retributif), *Corrective discipline* (disiplin korektif), *Individual right perspective* (perspektif hak individu), *Utilitarian perspective* (perspektif utilitarian). Sedangkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014) ada 8 faktor, yaitu : Jam kerja, Izin karyawan, Absensi karyawan. Indikator disiplin karyawan pada organisasi menurut Hasibuan (2016) adalah Kemampuan dan tujuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan

kemanusiaan. Selain itu ada pendapat dari Sucipto (2016) mengatakan untuk dapat mengetahui seseorang disiplin dalam kerja atau tidak dapat dilihat dari : 1. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, 2. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, 3. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

### Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Gering & Triguno, 2011). Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002) dalam buku pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara mendefinisikan budaya kerja secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut. Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Nawawi (2013) menjelaskan budaya kerja sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Menurut Ndraha (2015) komponen-komponen budaya kerja terdiri dari: Anggapan dasar tentang kerja, Sikap terhadap pekerjaan, Perilaku ketika bekerja, Lingkungan kerja dan alat kerja, Etos kerja.

### Kerangka Pikir



Gambar 1  
Kerangka Pikir

Gambar 1 menunjukkan pengaruh disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.  
H<sub>2</sub> : Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.

## METODOLOGI

Sifat penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang ingin menjawab pertanyaan melalui analisis terhadap hubungan antara variabel (Sugiyono, 2013). Penggunaan metode ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang berjumlah 134 karyawan tidak termasuk direktur.

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian objek penelitian yang diambil dan dianggap dapat mewakili semua populasi. Pada penelitian kali ini sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(E)^2 + 1}$$

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

E : Tingkat kesalahan sampel yang diharapkan

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan yang dihadapkan tidak lebih dari 10%. Dengan demikian banyaknya karyawan yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(E)^2 + 1} = \frac{134}{134(0,1)^2 + 1} = 57,3 \text{ dibulatkan } 57$$

Berdasarkan rumus Solvin tersebut banyaknya karyawan yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Pertimbangan pemilihan sampel penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM Kota Bengkulu yang telah bekerja minimal selama 2 tahun.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua macam teknik pengumpulan data menurut klasifikasi jenis dan sumbernya, yaitu yang pertama studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan, dan yang kedua yaitu studi lapangan adalah salah satu proses kegiatan pengungkapan fakta-fakta dengan cara terjun langsung ke lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. R hitung adalah nilai hasil hitung korelasi

*product moment*, sedangkan r tabel adalah ketetapan (standar), dicari dengan derajat kebebasan 5% yaitu  $n - k$  ( $57 - 3 = 54$ ), sehingga nilai r tabel sebesar 0, uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
x1_1	0,867	0,263	Valid
x1_2	0,770	0,263	Valid
x1_3	0,735	0,263	Valid
x1_4	0,793	0,263	Valid
x1_5	0,795	0,263	Valid
x1_6	0,787	0,263	Valid
x1_7	0,916	0,263	Valid
x1_8	0,916	0,263	Valid
x1_9	0,897	0,263	Valid
x1_10	0,869	0,263	Valid
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
x2_1	0,945	0,263	Valid
x2_2	0,811	0,263	Valid
x2_3	0,895	0,263	Valid
x2_4	0,687	0,263	Valid
x2_5	0,668	0,263	Valid
x2_6	0,917	0,263	Valid
x2_7	0,708	0,263	Valid
x2_8	0,544	0,263	Valid
x2_9	0,871	0,263	Valid
x2_10	0,879	0,263	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
y_1	0,801	0,263	Valid
y_2	0,737	0,263	Valid
y_3	0,882	0,263	Valid
y_4	0,784	0,263	Valid
y_5	0,721	0,263	Valid
y_6	0,830	0,263	Valid
y_7	0,826	0,263	Valid
y_8	0,827	0,263	Valid
y_9	0,602	0,263	Valid
y_10	0,735	0,263	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Tabel diatas merupakan hasil uji validitas instrumen yang akan dilakukan pada setiap item pertanyaan diperoleh hasil bahwa seluruh nilai r hitung  $> 0,234$  maka dapat dinyatakan bahwa instrumen kuesioner penelitian ini adalah valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur.

### Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Pengujian terhadap reliabilitas data penelitian dilakukan dengan menghitung besarnya *Cronbach's Alpha*. Data penelitian dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* minimal 0,80. Namun ada yang berpendapat bahwa *Cronbach's Alpha* minimal 0,60 sudah cukup untuk menyimpulkan bahwa data penelitian adalah reliabel (Sugiyono, 2013:46). Berikut hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menggunakan SPSS.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	R alpa	R hitung	Kesimpulan
Disiplin Kerja	10	0,948	0,60	Reliabel
Budaya Kerja	10	0,936	0,60	Reliabel
Kinerja	10	0,926	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui besarnya *Cronbach's Alpha* seluruh dimensi lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner adalah reliabel atau handal sebagai alat ukur.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorof-Smirnov* (Uji K-S). Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal jika nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) dalam uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Normalitas

No	Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,289	Normal
2	Budaya Kerja	0,235	Normal
3	Kinerja	0,321	Normal

Sumber: *Output SPSS 19*

Dari hasil normalitas di atas diperoleh nilai sig variabel Disiplin kerja sebesar 0,289, variabel budaya kerja sebesar 0,235 dan variabel kinerja sebesar 0,321 maka nilai sig ketiga variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data ketiga variabel penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Uji multikolinearitas pada penelitian ini dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika  $VIF < 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:



Tabel 4 Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,335	2,985	Non Multikolinearitas
2	Budaya Kerja	0,335	4,985	Non Multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS 19*

Berdasarkan tabel 4 terlihat variabel Disiplin kerja dan budaya kerja mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bebas multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikansi	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,203	Non heteroskedastisitas
2	Budaya Kerja	0,221	Non heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS 19*

Tabel 5 uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah pengaruh Disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS* versi 19 dapat dilihat berikut:

Tabel 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,992	1,562		3,196	,002
Disiplin kerja	,626	,086	,763	7,294	,000
Budaya Kerja	,212	,105	,211	2,016	,049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS 19*

Dari *output* regresi di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 4,992 + 0,626 (X_1) + 0,212 (X_2)$ . Persamaan regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 4,992 mempunyai arti bahwa apabila variabel Disiplin kerja dan budaya kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 4,992.
2. Koefisien regresi Disiplin kerja ( $X_1$ ), sebesar 0,626 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,626 dengan asumsi variabel budaya kerja dianggap tetap.
3. Koefisien regresi budaya kerja ( $X_2$ ), sebesar 0,212 mempunyai makna jika variabel budaya kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,212 dengan asumsi variabel Disiplin kerja dianggap tetap.
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu adalah variabel Disiplin kerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel Disiplin kerja dan budaya kerja dalam menerangkan kinerja karyawan. Perhitungan komputer menggunakan SPSS 19 didapatkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 a	,627	,624	1,14025

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS 19*

Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai koefisien determinasi *Adjusted* ( $R^2$ ) sebesar 0,627. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin kerja dan budaya kerja memberikan sumbangan sebesar 0,627 atau 62,7% dalam mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 0,373 atau 37,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel. Kriteria pengujian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{hitung}$  dicari dengan *degree of freedom* (derajat kebebasan) =  $n$  (jumlah sampel) –  $k$  (jumlah variabel) – 1 =  $57-3-1 = 53$  sehingga dengan  $df=54$  dan signifikansi 0,05 maka nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,006, berikut hasil pengambilan keputusan pengujian hipotesis:

1. Variabel Disiplin kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,294 > 2,006$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.
2. Variabel budaya kerja yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,016 > 2,006$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.



**Uji F**

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh Disiplin kerja dan budaya kinerja secara simultan kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Hasil pengujian hipotesis uji F menggunakan program pengolahan data SPSS 19 didapatkan sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	893,510	2	446,755	343,61	,000
Residual	70,209	54	1,300	4	a
Total	963,719	56			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS 19*

Berdasarkan Tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 343,614, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dicari dengan rumus berikut:  $df1 = k - 1$   $df2 = n - k$  dimana:

k : jumlah seluruh variabel

n : jumlah sampel

Maka  $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df2 = n - k = 57 - 3 = 54$ , sehingga dengan  $\alpha = 5\%$ , nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,17. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 343,614 yaitu ( $343,614 > 3,17$ ), demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel Disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu.

**Pembahasan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu, dimana kedua variabel memberikan sumbangan sebesar 0,627 atau 62,7% dalam mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu, artinya semakin tinggi Disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah Disiplin kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alias dan Serang (2018), menemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan Disiplin kerja akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan Disiplin kerja. Jadi kinerja yang didasari atas Disiplin kerja akan lebih optimal.

Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu, artinya semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah budaya kerja maka kinerjanya akan semakin rendah. Nawawi (2013) bahwa budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan

adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Bintoro dan Daryanto (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki Disiplin kerja dan budaya kerja yang baik sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi Disiplin kerja karyawan maka kinerja akan semakin meningkat.
2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Artinya, semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Bengkulu. Artinya, semakin tinggi Disiplin kerja dan semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak PDAM dapat mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, khususnya pelatihan yang bersifat teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya.
2. PDAM Kota Bengkulu dapat menciptakan budaya kerja yang baik dengan cara menerapkan aturan secara tegas dan berlaku sama pada setiap karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menguji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepemimpinan, insentif, motivasi dan struktur organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, M. T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI).
- Gering, S., & Triguno. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Jakarta: CAPS.
- Ilyas, Y. (2009). *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Isa, M. F., Ugheoke, S. O., & Noor, W. S. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 4(2), 1-12.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2015). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.

- 
- Arikunto, S (2016) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu. SP (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P ( 2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Sajangbati, I. A. 2013. Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. EMBA. 1(4) : 673-677
- Simamora, H (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN
- Sucipto, A. H. (2016). Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. eJournal Ilmu Pemerintahan , 1229-1238
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.