



**PENGARUH SISTEM OPERASIONAL PERUSAHAAN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh :

ZIA MAULIDA NASRI

1415310276

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ZIA MAULIDA
NPM : 1415310276
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM OPERASIONAL DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2019

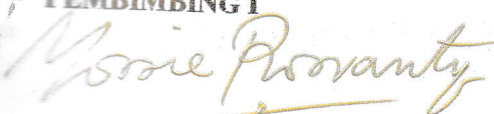
KETUA PROGRAM STUDI


(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M. SI)

DEKAN

(DR. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I


(YOSSIEROSANTYS.E., M.M)

PEMBIMBING II


(EFRIZAL ADIL S.E., M.A)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN


PERSETUJUAN UJIAN

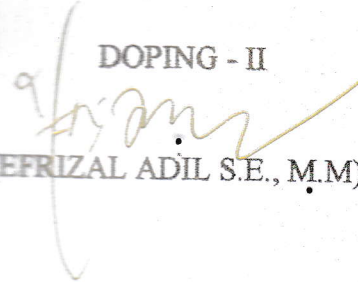
NAMA : ZIA MAULIDA NASRI
NPM : 1415310276
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM OPERASIONAL PERUSAHAAN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTA NADI KOTA MEDAN SUNGGAL


MEDAN, AGUSTUS 2019


KETUA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
UNPAB
(NURAFINA SIREGAR, S.E., M.Si)
FAKULTAS SOSIAL SAINS

DOPING - I

(YOSSIE ROSANTY S.E., M.M)

DOPING - II

(EFRIZAL ADIL S.E., M.M)

PENGUJI - I

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN MM)

PENGUJI - II

(IRAWAN, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ZIA MAULIDA NASRI
NPM : 1415310276
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM OPERASIONAL PERUSAHAAN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN SUNGGAL

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



(ZIA MAULIDA NASRI)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ZIA MAULIDA NASRI
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 19 Juli 1996
NPM : 1415310276
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Mahoni No. 19 Kel. Jati Negara
Kec. Binjai Utara

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, AGUSTUS 2019

Yang membuat pernyataan



(ZIA MAULIDA NASRI)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI


Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap	: ZIA MAULIDA NASRI
Tempat/Tgl. Lahir	: BINJAI / 19 Juli 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1415310276
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.22

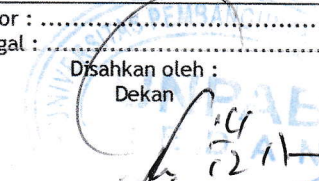
Yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

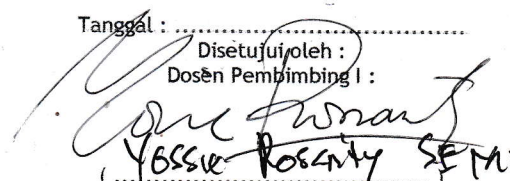
No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Peranan sistem operasional perusahaan dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan PDAM medan	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Peranan operasional kerja terhadap sistem operasional perusahaan (SOP) pada PDAM medan	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan terhadap hasil kerja pada PDAM medan	<input type="checkbox"/>

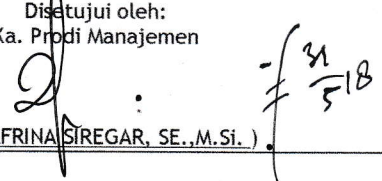
Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

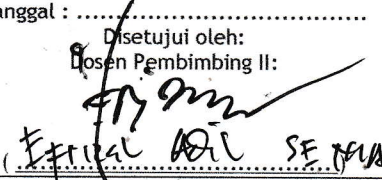

 Rektor I
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 November 2017
 Pemohon,

 (ZIA MAULIDA NASRI)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Drs. Anwar Sanusi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (YOSSIE ROSANTY SE.MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (EFFENDY SE.MM)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

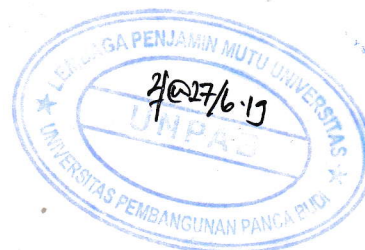
Dicetak pada: Senin, 06 November 2017 08:38:01

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

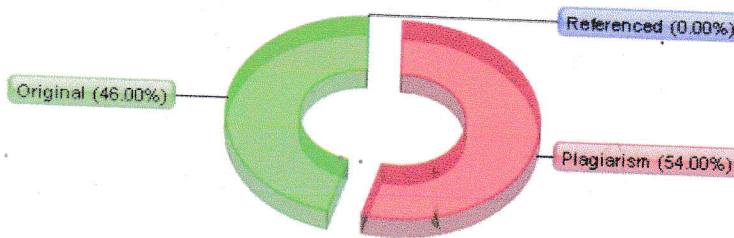
Analyzed document: 25/06/2019 09:46:43

"ZIA MAULIDA NASRI_1415310276_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 33	wrds: 4012	https://adoc.tips/pengaruh-etika-kerja-pengalaman-kerja-dan-budaya-kerja-terha.html
% 12	wrds: 1288	https://kbaa.blogspot.com/2018/10/pengertian-tujuan-fungsi-dan-manfaat-sop.html
% 12	wrds: 1276	https://mywaskitopedia.blogspot.com/2017/03/pengertian-sop-kebijakan-dan-pedoman.html

[Show other Sources:]

Processed resources details:

235 - Ok / 47 - Failed

[Show other Sources:]

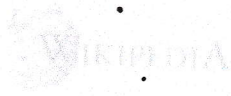
Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : YOSSIE ROSANTY, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : EFRIZAL ADIL, SE, MA
 Nama Mahasiswa : ZIA MAULIDA NASRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310276
 Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Sistem Operasional dan budaya Kerja terhadap
 hasil kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- Lampiran BACA	f	diperbaiki!
	- BAB V	f	diperbaiki!
	- BAB IV	f	diperbaiki!
	- BAB III TABEL	f	diperbaiki!
	- Acc bidang Mega Higau	f	Ok Acc

(Handwritten signature)
 (Efrizal Adil)

Medan, 02 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : YOSSIE ROSANTY, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : EFRIZAL AIDIL, SE, MA
 Nama Mahasiswa : ZIA MAULIDA NASRI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310276
 Menjang Pendidikan : Si (Stata Satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh sistem operasional dan budaya kerja terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada POAM TIRTANADI MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/5/2019	- Karakteristik responden diperbaiki - koefisien determinasi dijelaskan - Sampel & jelaskan - Daftar pustaka	Mr	Diperbaiki
16/5/2019	- Hasil pengolahan data - Biodata & kelengkapan lampiran - Uji Normalitas bentuk tabel	Mr	Diperbaiki
24/5/2019	- Sudah diperiksa & diperbaiki	Mr	Acc Sidak meja hijau

Medan, 02 Mei 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



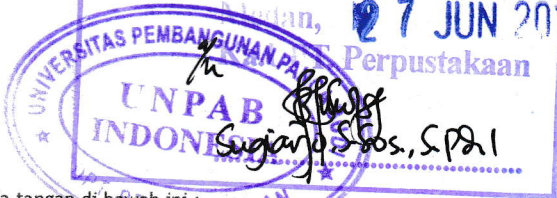
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Yossie Rosanty
 YOSSIE ROSSANTY SE, MM

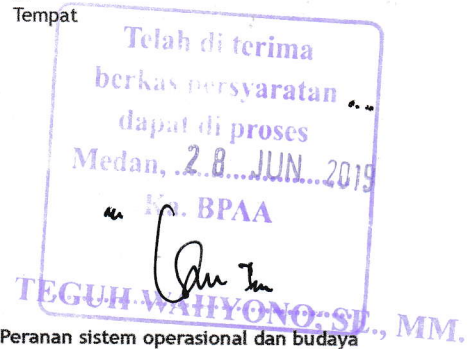
Hal : Permohonan Meja Hijau

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PALEMBANG
No. 2521 / Perp / BP / 2019
Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041



Medan, 27 Juni 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : ZIA MAULIDA NASRI
Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 19 Juli 1996
Nama Orang Tua : Alm. FAKHRUL
N. P. M : 1415310276
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081396710933
Alamat : Jl. Mahoni No. 19 Kel. Jatinegara Kec. Binjai Utara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Peranan sistem operasional dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kota medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000	<i>28/6/19</i>
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	500.000	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	1.500.000	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	100.000	
Total Biaya	: Rp.	2.750.000	
		2.850.000	
		Rp 2.750.000	
		5.000.000	

5 uk. Termin 50% Ukuran Toga : XL



Hormat saya
[Signature]
ZIA MAULIDA NASRI
1415310276

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

da hari ini, ..Senin.. Tanggal, ..08.. Bulan, ..Juli :..... Tahun,2019....., telah
aksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi ..MANAJEMEN..... Semester
hun Akademik2019..... bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Zia Maulida Nasri
Npm : 1415310276
Program Studi : manajemen
Tanggal Ujian : 08 - 07 - 2019
Judul Skripsi Lama : Peranan sistem operasional dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI kota medan
Judul Skripsi Baru : Pengaruh sistem operasional perusahaan dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan pada PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN Sunggal

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafriana Siregar, SE., M. Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Yossie Rosanty, SE, MM	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Efrizal Rizki, SE. OLA	
4	Anggota III/ Penguji I	Drs. Manuntun P., MM	
5	Anggota IV/ Penguji II	Irawan, SE., M. Si	



Acc jiled
2/8/19

**PENGARUH SISTEM OPERASIONAL PERUSAHAAN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP HASIL KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI KOTA MEDAN SUNGGAL**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh :

**ZIA MAULIDA NASRI
1415310276**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Acc jilid w x
More Points
8, 20/8-2019

ABSTRAK

Adapun judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Sistem Operasional Perusahaan Dan Budaya Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Sistem Operasional dan Budaya Kerja terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 58 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukandengan program SPSS Versi 16. Hasil dari analisis regresi adalah $Y = 4,468 + 0,423 X_1 + 0,344 X_2 + e$. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan pelaksanaan kebijakan dana desa dan manajemen keuangan dana desa secara simultan Sistem Operasional Dan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan dan secara parsial Sistem Operasional berpengaruh secara signifikan Terhadap Hasil lKerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan, secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan. Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 70,4% Hasil Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Sistem Operasional dan Budaya Kerja. Sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, skill dan variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian kali ini.

Kata Kunci: Sistem Operasional, Budaya Kerja dan Hasil Kerja Karyawan

ABSTRACT

The title of this study is "The Role of Operational Systems and Work Culture on the Work Results of Employees at PDAM Tirtanadi, Medan City". This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Operational Systems and Work Culture on Employee Work Results at PDAM Tirtanadi, Medan City. This study used a quantitative method involving 58 respondents. Data collection is done using questionnaire distribution. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis, the management of which was carried out with the SPSS Version 16. The results of the regression analysis were $Y = 4,468 + 0,423 X_1 + 0,344 X_2 + e$. The results of quantitative analysis showed that simultaneous implementation village fund policy and village fund financial management simultaneously Operating System and Work Culture have a positive and significant effect on the results of Employee Work at PDAM Tirtanadi in Medan City and partially the Operating System has a significant effect on Employee Work Results at PDAM Tirtanadi Medan City, partially Work Culture positive and significant effect on the results of employee work at PDAM Tirtanadi, Medan City. The Coefficient of Determination shows that 70,4% of Work Results can be obtained and explained by the Operating System and Work Culture. While the remaining 29,6% is explained by other factors or variables outside the research model such as motivation variables, leadership styles, competencies, skills and other variables that were not discussed in this study.

Keywords: Operational System, Work Culture and Employee Work Results

KATA PENGANTAR

Alamdulillahrabbi'l'alam, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas RahmatNya penulis dapat menyelesaikan kripsi ini yang berjudul “Peranan Sistem Operasional Dan Budaya Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M. Si.,selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Yossie Rosanty S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Efrizal Adil S.E., M.A., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada ayahanda Alm. Fakhrol Nasri dan Ibunda Indriani S.Pd serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada Rikha Leviana Siregar, Cinta Afriza, Puput Inda Wahyuni, terimakasih karena telah mendorong dan memberikan semangat untuk sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada DwiYunita S.E, Yovita Sugiasti S.pd, Maulida Agustina Siregar, dan M. Riyal Adrian yang memberikan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Agustus 2019

Penulis

Zia Maulida Nasri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
1. Identifikasi Masalah.....	5
2. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Sistem Operasional	9
a. Pengertian Sistem Operasional.....	9
b. Tujuan dan fungsi SOP	10
c. Manfaat SOP	12
d. Indikator SOP	13
2. Budaya Kerja.....	14
a. Pengertian Budaya Kerja.....	14
b. Indikator Budaya Kerja.....	16
3. Hasil Kerja	17
a. Pengertian Hasil Kerja.....	17
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Hasil Kerja ...	18
c. Indikator Hasil Kerja	20
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	24

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian.....	26
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
	1. Lokasi Penelitian.....	26
	2. Waktu Penelitian.....	26
	C. Defenisi Operasional Variabel.....	27
	D. Populasi dan Sampel	29
	E. Teknik Pengumpulan Data	30
	F. Teknik Analisis Data	31
	1. Uji Kualitas Data.....	31
	2. Uji AsumsiKlasik.....	32
	3. Regresi Linier Berganda	33
	4. Uji Kesesuaian (<i>Teset Goodness Of Fit</i>)	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	38
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
	a. Sejarah PDAM Tirtanadi Medan	38
	b. Visi dan Misi	39
	c. Kedudukan, Tugas dan Organisasi PDAM Tirtanadi.....	40
	2. Karakteristik Responden	42
	3. Analisis Deskripsi (Distribusi Penilaian Responden)	44
	4. Pengujian Validitas dan Realibilitas	51
	a. Pengujian Validitas	51
	b. Pengjian Realibilitas.....	53
	5. Pengujian Asumsi Klasik.....	54
	6. Regresi Linier Berganda	58
	7. Uji Kesesuaian	59
	B. Pembahasan	62
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan.....	65
	B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel2.1 DaftarPenelitianSebelumnya	21
Tabel3.1 Skedul Proses Penelitian	27
Tabel3.2 OperasionalisasiVariabel.....	28
Tabel4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel4.5 Jawaban Responden atas Variabel X ₁ (SistemOperasional).....	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden atas Variabel X ₂ (BudayaKerja)	47
Tabel 4.7 Jawaban Responden atas Variabel Y (HasilKerja)	49
Tabel4.8 Uji Validitas X ₁ (SistemOperasional)	51
Tabel 4.9 Uji Validitas X ₂ (BudayaKerja)	52
Tabel 4.10 Uji Validitas Y (HasilKerja)	52
Tabel4.11 Uji Realibilitas X ₁ (SistemOperasional)	53
Tabel 4.12 Uji Realibilitas X ₂ (BudayaKerja).....	54
Tabel 4.13 Uji Realibilitas Y (HasilKerja).....	54
Tabel 4.14 Multikolinieritas	56
Tabel 4.15 Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.16 Uji Simultan	59
Tabel 4.17 Uji Parsial.....	60
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar4.1 Histogram UjiNormalitas	55
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	55
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah aset organisasi yang dapat dikatakan demikian karena sebuah organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada karyawan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karyawan merupakan pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Sebuah perusahaan tentunya mengharapkan seorang karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan memiliki komitmen dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepadanya sehingga tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan dapat terwujud. Keberhasilan suatu perusahaan terutama terletak pada hasil kerja dari karyawan, dengan kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi, maka roda perusahaan akan dengan segera meningkat.

Hasil kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Hasil kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga

kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011).

Hasil kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan kinerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Hasil kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011).

Hasil kerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan dampak terhadap perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama untuk menentukan langkah apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap faktor-faktor tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan beberapa jurnal ilmiah ekonomi dan penelitian terdahulu yang diterbitkan dapat disimpulkan bahwa hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor sistem operasional prosedurap dan budaya kerja. Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan Surya Darma (2011) dapat disimpulkan bahwasannya sistem opeasional prosedural memiliki korelasi positif dan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. SOP atau yang sering disebut sebagai prosedur tetap (protap) adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana dan oleh siapa dan dibuat untuk menghindari terjadinya variasi dalam proses pelaksanaan

kegiatan oleh pegawai yang akan mengganggu kinerja organisasi (instansi pemerintah) secara keseluruhan. SOP memiliki manfaat bagi organisasi antara lain sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan khusus, mengurangi kesalahan dan kelalaian. SOP membantu staf menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.

Adapun faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap hasil kerja adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

PDAM Tirtanadi adalah perusahaan yang menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan

dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mencapai misi dan visinya. Berdasarkan pada hasil observasi dan wawancara awal terhadap manajemen perusahaan, saya melihat bahwasannya hasil kerja yang diukur berdasarkan beberapa aspek kinerja yang menjadi indikator penilaian pegawai tersebut meliputi akualitas orientasi mengerjakan tugas dengan tuntas, kemudian aspek lainnya yang menjadi indikator yaitu kemampuan pemecahan masalah, Berdasarkan hasil observasi disimpulkan bahwasannya Rendahnya semangat kerja dan mutu kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target dan mutu yang ditetapkan oleh manajemen.

Beberapa faktor yang menjadi sorotan yang menyebabkan rendahnya mutu kerja adalah karyawan yang tidak memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan yang berisi dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. Adapun faktor lainnya yang penulis lihat adalah karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengikuti setiap prosedur dan peraturan yang ada yang dapat berimplikasi pada hasil kerja yang tidak bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Operasional Perusahaan Dan**

Budaya Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Rendahnya semangat kerja dan mutu kerja karyawan yang tidak sesuai dengan target dan mutu yang ditetapkan oleh manajemen.
- b. Karyawan yang tidak memahami Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan yang berisi dokumen yang berkaitan dengan prosedur
- c. Karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengikuti setiap prosedur dan peraturan yang ada yang dapat berimplikasi pada hasil kerja yang tidak bermutu.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada sistem operasional sebagai variabel bebas, budaya kerja sebagai variabel bebas dan hasil kerja karyawan sebagai variabel terikat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem operasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal?
2. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal?
3. Apakah sistem operasional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah sistem operasional secara langsung berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal.
- b. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal.
- c. Untuk mengetahui sistem operasional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah sistem operasional dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan dengan hasil kerja.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan sistem operasional, budaya kerja dan hasil kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sistem operasional budaya kerja dan hasil kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Permata Sari (2013) dengan judul “Pengaruh Sistem Operasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT Pancaran Subur Bekasi”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Sistem Operasional Perusahaan Dan Budaya Kerja Terhadap Hasil Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kota Medan Sunggal”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linear sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda.

2. Variabel penelitian : Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independent* yaitu : sistem operasional, serta 1 variabel *dependent* yaitu : kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel *independent* yaitu : budaya kerja serta 1 variabel *dependent* yaitu : hasil kerja.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 120 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 58 karyawan
4. Waktu penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi penelitian : Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Pancaran Subur Bekasi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Kota Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sistem Operasional

a. Pengertian Sistem Operasional

Perusahaan selalu mengikuti prosedur dalam menjalankan kegiatan operasional, adapun prosedur tersebut dijalankan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga diharapkan tercipta efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan kegiatannya.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir (Laksmi, 2008:52). Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Prosedur Operasional (SPO) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.

Berikut beberapa pengertian SOP dari beberapa sumber buku:

- 1) Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11).
- 2) Menurut Moekijat (2008), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, di mana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.
- 3) Menurut Tjipto Atmoko (2011), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.
- 4) SOP atau standar operasional prosedur adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan (Insani, 2010:1).

b. Tujuan dan Fungsi SOP

Tujuan pembuatan SOP adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. SOP yang baik adalah SOP yang

mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan.

Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:30):

- 1) Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
- 2) Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
- 3) Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
- 4) Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
- 5) Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
- 6) Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
- 7) Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
- 8) Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.

- 9) Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi SOP yang baru.

Sedangkan fungsi SOP adalah sebagai berikut (Indah Puji, 2014:35):

- 1) Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja.
- 2) Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
- 3) Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
- 4) Mengarahkan petugas/pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.

c. Manfaat SOP

SOP atau yang sering disebut sebagai prosedur tetap (protap) adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana dan oleh siapa dan dibuat untuk menghindari terjadinya variasi dalam proses pelaksanaan kegiatan oleh pegawai yang akan mengganggu kinerja organisasi (instansi pemerintah) secara keseluruhan. SOP memiliki manfaat bagi organisasi antara lain :

- 1) Sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan khusus, mengurangi kesalahan dan kelalaian.
- 2) SOP membantu staf menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
- 3) Meningkatkan akuntabilitas dengan mendokumentasikan tanggung jawab khusus dalam melaksanakan tugas.
- 4) Menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara konkret untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.

- 5) Menciptakan bahan-bahan training yang dapat membantu pegawai baru untuk cepat melakukan tugasnya.
- 6) Menunjukkan kinerja bahwa organisasi efisien dan dikelola dengan baik.
- 7) Menyediakan pedoman bagi setiap pegawai di unit pelayanan dalam melaksanakan pemberian pelayanan sehari-hari.
- 8) Menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas pemberian pelayanan.
- 9) Membantu penelusuran terhadap kesalahan-kesalahan prosedural dalam memberikan pelayanan. Menjamin proses pelayanan tetap berjalan dalam berbagai situasi.

d. Indikator SOP

Dalam PERMENPAN PER/21/M-PAN/11/2008 disebutkan bahwa penyusunan SOP harus memenuhi prinsip-prinsip antara lain: kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukuran, dimanis, berorientasi pada pengguna, kepatuhan hukum, dan kepastian hukum.

- 1) **Konsisten.** SOP harus dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu, oleh siapapun, dan dalam kondisi apapun oleh seluruh jajaran organisasi pemerintahan.
- 2) **Komitmen.** SOP harus dilaksanakan dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran organisasi, dari level yang paling rendah dan tertinggi.
- 3) **Perbaikan berkelanjutan.** Pelaksanaan SOP harus terbuka terhadap penyempurnaan-penyempurnaan untuk memperoleh prosedur yang benar-benar efisien dan efektif.

- 4) **Mengikat.** SOP harus mengikat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan.
- 5) **Seluruh unsur memiliki peran penting.** Seluruh pegawai peran-peran tertentu dalam setiap prosedur yang distandarkan. Jika pegawai tertentu tidak melaksanakan perannya dengan baik, maka akan mengganggu keseluruhan proses, yang akhirnya juga berdampak pada proses penyelenggaraan pemerintahan.
- 6) **Terdokumentasi dengan baik.** Seluruh prosedur yang telah distandarkan harus didokumentasikan dengan baik, sehingga dapat selalu dijadikan referensi bagi setiap mereka yang memerlukan.

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010). Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-

sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Kebudayaan tercermin dari kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".

Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: "Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi". 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 kerjaatau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno,2011).Padabuku “Pedoman Pengembangan BudayaKerja AparaturNegara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2012), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikanbudaya 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.

b. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga Menurut Nurhadijah, indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Guru yang miliki

kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

- 2) Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- 3) Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap warga sekolah/madrasah.
- 4) Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

3. Hasil Kerja

a. Pengertian Hasil Kerja

Pada dasarnya hasil kerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

mengerjakan tugasnya. Hasil kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 2010:56).

Hasil kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Hasil kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011).

Hasil kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan kinerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Hasil kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawan (Sutrisno, 2011) yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk

mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

c. Indikator Hasil Kerja

Untuk mengukur hasil kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisno, 2011) sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Semua manusia mempunyai kemampuan tersendiri. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda

dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

2) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

3) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

4) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. Mutu dalam pengertian relatif bukanlah suatu sebutan untuk suatu produk atau jasa, tetapi pernyataan bahwa suatu produk atau jasa telah memenuhi persyaratan atau kriteria, atau spesifikasi yang ditetapkan. Produk atau jasa

tersebut tidak harus terbaik, tetapi telah memenuhi standar yang ditetapkan.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Surya Darma (2011)	Pengaruh Sistem Operasional terhadap hasil kerja pada PT. Surya Gemilang Jakarta.	Variabel <i>independent</i> adalah sistem operasional(X). Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah hasil kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem operasional berpengaruh signifikan terhadap hasil kerjapada PT. Surya Gemilang Jakarta.
2.	Permata Sari (2013)	Pengaruh sistem operasional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT Pancaran Subur Bekasi.	Variabel <i>independent</i> adalah sistem operasional (X_1) dan intervening (Z) adalah kepuasan kerja. Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah kinerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan sistem operasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Pancaran Subur Bekasi.
3.	Yoga (2016)	Pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja (studi empiris pada karyawan	Variabel <i>independent</i> adalah keadilan organisasi (X). Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah kinerja (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variable keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien

		rumah sakit Bhakti Asih Brebes).		determinasi menunjukkan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,633.
4	Aulia Ramadania (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor X Gina	1. Lingkungan Kerja (X ₁) 2. Budaya Kerja (X ₂) 3. Keselamatan (X ₃) 4. Kesehatan Kerja (X ₄) 5. Motivasi (X ₅) 6. Hasil Kerja(Y)	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y baik secara parsial dan simultan.
5	Rizki Natassia (2014)	Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Area Ii Padang	1. Lingkungan Kerja (X ₁) 2. Budaya Kerja (X ₂)	Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan.

Sumber : Penulis (2018)

C. Kerangka Konseptual

Hasil kerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 2010:56).

Hasil kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Hasil kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011).

Hasil kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan kinerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Hasil kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya yaitu sistem operasional dan budaya kerja.

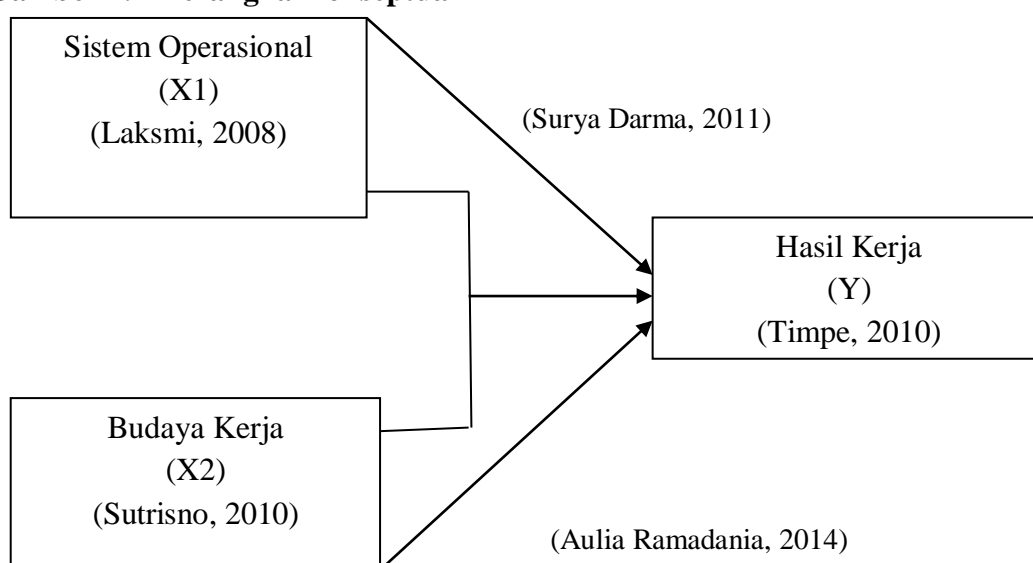
Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan

kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada

Berdasarkan pada uraian di atas maka peneliti menyusun kerangka konseptual seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual



Sumber Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013:79), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, 2018:98). Hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji

Sekaran (2017:89). Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai acuan dalam penulisan proposal ini sebagai berikut :

1. Secara parsial sistem operasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan.
2. Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan.
3. Secara simultan sistem operasional dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14).

Pendapat lain menyatakan bahwa penelitian yang bersifat kuantitatif yaitu asosiatifkausalitas yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola bentuk pengaruh antar variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survei, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Manullang dan Pakpahan, 2014 : 17).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Jl. Sunggal Pekan No. 1A, Sunggal, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20135.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2018 hingga Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini.

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Desember 2018			Januari 2019			Februari 2019			Maret 2019		April-Mei 2019		Juni-Juli 2019	
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal				■											
3	Seminar Proposal							■								
4	Perbaikan Acc Proposal										■					
5	Pengolahan Data										■					
6	Penyusunan Skripsi													■		
7	Bimbingan Skripsi															
8	Meja Hijau													■		

Sumber Diolah Penulis 2019

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama system operasional (X_1), dan variabel bebas kedua budaya kerja (X_2), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu hasil kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Sistem Operasional (X ₁)	Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir (Laksmi, 2008:52).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsisten 2. Komitmen 3. Perbaikan Berkelanjutan 4. Mengikat 5. Seluruh Unsur Memiliki Peran Penting 6. Terdokumen Dengan Baik (Laksmi, 2008:52)	Skala Likert
Budaya Kerja (X ₂)	Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerja Sama (Sutrisno, 2010)	Skala Likert
Hasil Kerja (Y)	Hasil kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Hasil kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Semangat Kerja 3. Pengembangan Diri 4. Mutu (Sutrisno, 2011)	Skala Likert

	diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2011).		
--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:72). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berada di divisi Peralatan Teknik (40) orang, dan Penanggulangan kehilangan air (18) orang yang berjumlah 58 orang.

2.Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:73). Menurut Arikunto (2010:134-185) Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Sedangkan jika lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi 58 orang menjadi sampel penelitian atau disebut sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:124) mengatakan bahwa "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili seluruh jumlah seluruh populasi yang ada digunakan

sebagai sampel penelitian, hal ini dilakukan bila jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100”.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2013 :199), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berada di divisi Peralatan Teknik (29), dan Penanggulangan kehilangan air (20) yang berjumlah 49 orang yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi,yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2014:137) yang menyatakan bahwa : “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
 - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini. Pengertian dari data sekunder

menurut Sugiyono (2014:137) adalah "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen".

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain

menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya peran sistem operasional dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Hasil Kerja (*Dependent Variabel*)
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)
- X_1 = Sistem Operasional (*Independent Variabel*)
- X_2 = Budaya Kerja (*Independent Variabel*)
- ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah peran sistem operasional dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence*

Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R) (K)}$$

Keterangan :

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat peranan signifikan secara simultan sistem operasional dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan.

H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat peranan signifikan secara simultan sistem operasional dan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan.

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > \alpha$ 5%.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < \alpha$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (sistem operasional dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (hasil kerja). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Peranan sistem operasional terhadap hasil kerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat peranan yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat peranan yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

2) Peranan budaya kerja terhadap hasil kerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat peranan yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat peranan yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > a\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < a\ 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini

antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara (Kantor Pusat)

PDAM Tirtanadi dibangun oleh Pemerintahan Kolonial Belanda pada tanggal 8 September 1905 yang diberi nama NV Water Leiding Maatschappij Ajer Beresih. Pembangunan ini dilakukan oleh Hendrik Cornelius Van Den Honert selaku Direktur Deli Maatschappij, Pieter Kolff selaku Direktur Deli Steenkolen Maatschappij dan Charles Marie Hernkenrath selaku Direktur Deli Spoorweg Maatschappij. Kantor Pusat dari perusahaan air bersih ini berada di Amsterdam Belanda.

Pada perkembangan selanjutnya, perusahaan ini menjadi milik Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Kepemilikan ini diperkuat oleh Peraturan Daerah Sumatera Utara nomor 11 tahun 1979 yang dirumuskan dengan berpedoman pada undang-undang nomor 5 tahun 1962. Perusahaan ini kemudian berganti nama dari NV. Water Leiding Maatschappij Ajer Bersih menjadi PDAM Tirtanadi yang berkantor pusat di jalan Sisingamangaraja No 1 Medan. Dalam beberapa tahun terakhir PDAM Tirtanadi telah banyak mengalami kemajuan. Perusahaan telah mengalami perkembangan yang pesat baik dari segi jumlah karyawan maupun fasilitas-fasilitas pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih.

Selain memenuhi kebutuhan air bersih, PDAM Tirtanadi juga memberikan pelayanan dibidang pengelolaan air limbah (*sewerage*). Untuk memperluas jangkauan pelayanan yang dapat diberikan, PDAM Tirtanadi menjalin hubungan kerja sama dengan Pemerintah Daerah Tingkat II (kabupaten) Sumatera Utara.

PDAM Tirtanadi membagi daerah pelayanannya atas beberapa wilayah. Tugas pelayanan kepada masyarakat yang mencakup bidang usaha perusahaan didistribusikan kepada beberapa cabang perusahaan. Sampai saat ini PDAM Tirtanadi memiliki Wilayah Pelayanan I (Kota Medan dan sekitarnya) yang terdiri dari 10 kantor cabang dan Daerah Kerjasama Operasi/Kerjasama Manajemen (Daerah Operasional 2) ada 9 kantor cabang.

b. Visi dan Misi Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera

Utara (Kantor Pusat)

1) Visi

“Menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan”.

2) Misi

- a) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan Good Corporate Governance yang didukung oleh SDM yang berintegritasi, berkemampuan dan professional.
- b) Menunjang peningkatan kualitas lingkungan dengan mengembangkan pelayanan air limbah.

- c) Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah dan membantu mengembangkan daerah.

c. Kedudukan, Tugas dan Organisasi Perusahaan PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara (Kantor Pusat)

1) Kedudukan

- a) Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah Perusahaan Daerah Propinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh 4 (empat) orang Direksi yang salah seorang dari Direksi diangkat sebagai Direktur Utama yang masing-masing Direksi bertanggung jawab kepada Direktur Utama
- b) Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara berkedudukan dan berkantor di jalan Sisingamangaraja no. 1 Medan, kode pos 20212.
- c) Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara mempunyai kantor Instalasi dan Kantor Cabang Perusahaan yang tersebar dikota medan dan beberapa kabupaten/kota untuk mendukung kerjasama operasional

2) Tugas Pokok

Yang menjadi tugas pokok Perusahaan adalah :

- a) Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan, mengelola pelayanan air limbah, meningkatkan kualitas lingkungan sehat dan mengembangkan perekonomian daerah melalui setoran pendapatan asli daerah

- b) Untuk melaksanakan kegiatan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatas, Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi menyelenggarakan kegiatan :
- a. Mengelola, pendistribusian pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan kepada masyarakat secara merata, tertib dan teratur
 - b. Melaksanakan segala usaha kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan pembuangan air limbah dalam suatu sistem yang memenuhi persyaratan kesehatan lingkungan
 - c. Pengelolaan kegiatan dimaksud dilakukan dengan berpegangan pada prinsip-prinsip ekonomi perusahaan dengan tidak melupakan fungsi sosial.

3) Organisasi:

- a) Pengurus Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara terdiri dari :
- a. Gubernur
 - b. Dewan Pengawas
 - c. Direksi
- b) Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara terdiri dari :
- a. Direksi
 - b. Staf Ahli Direksi
 - c. Divisi
 - d. Bidang

- e. Staf Divisi Bidang
 - f. Cabang
 - g. Instalasi
 - h. Bagian
- c) Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi
Propinsi Sumatera Utara (Gambar Struktur Organisasi terlampir).

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 49 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan usia, pendidikan, masa kerja, dan jenis kelamin yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	19-24 Thn	15	26
	25-30 Thn	29	50
	> 31 Thn	14	24
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 58 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 29 responden (50%), diikuti responden yang berusia antara 19-24 yaitu sebanyak 15 responden (26%). Selanjutnya responden yang berusia di atas 31 tahun yaitu sebanyak 14 responden (24%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada

Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA	36	59.2
	S1	17	23.4
	S2	5	18.4
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 58 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 36 responden (59.2%), diikuti responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 17 responden (23.4%). Selanjutnya responden yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 5 responden (18.4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1-9 Thn	5	6.1
	10-19 Thn	14	26.5
	20-29 Thn	30	59.2
	>30 Thn	9	8.2
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 20-29 tahun yaitu sebanyak 30 responden (59.2%), diikuti responden yang masa kerja 10-19 tahun yaitu sebanyak 14 responden (26.5%). Selanjutnya responden yang

masa kerja >30 tahun yaitu sebanyak 9 responden (8.2%), dan diikuti responden yang masa kerja 1-9 tahun yaitu sebanyak 5 responden (6.1%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	34	59.2
	Perempuan	24	40.8
Jumlah		58	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 49 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 34 responden (59.2%) , sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden (40.8%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai bagian PKA dan PLTPDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara (Kantor Pusat), antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Sistem Operasional dan Budaya Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Hasil Kerja. Dalam penyebaran angket setiap variabel independen sebanyak 5 butir dan variabel dependen sebanyak 5 butir

pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 70 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

a. Variabel X₁ (Sistem Operasional)

Variabel Sistem Operasional(X₁) dibentuk oleh 6 (lima) indikator yang terdiri dari Konsisten (X_{1.1}), Komitmen (X_{1.2}),PerbaikanBerkelanjutan (X_{1.3}), Mengikat (X_{1.4}),Seluruh Unsur Memiliki Peran Penting (X_{1.5}),Terdokumentasi Dengan Baik (X_{1.6}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4.5Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Sistem Operasional

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan konsisten menjalankan standar operasional procedural dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	-	-	17	33	8	58	51,4
2	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan berkomitmen untuk menjunjung tinggi aturan yang ada pada standar operasional procedural.	-	8	15	20	15	58	42,4

3	Karyawan PDAM berkontribusi dalam upaya perbaikan berkelanjutan pada pelaksanaan standar operasional procedural.	-	1	3	46	8	58	65,7
4	Standar operasional procedural yang ditetapkan bersifat mengikat seluruh unsur anggota karyawan yang ada di perusahaan.	-	-	19	25	24	58	35,7
5	Seluruh unsur Karyawan PDAM memiliki peran penting dalam upaya pelaksanaan standar operasional procedural.	-	-	17	33	8	58	51,4
6	Standar operasional procedural yang ditetapkan diketahui oleh setiap karyawan karena terdokumentasi dengan baik.	-	8	15	20	15	58	42,4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasannya setiap karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel sistem operasional. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu mengikuti prosedur dalam menjalankan kegiatan operasional, adapun prosedur tersebut dijalankan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan sehingga diharapkan tercipta efisiensi dan efektifitas dalam menjalankan kegiatannya. Beberapa karyawan lainnya merasa ragu – ragu dan tidak setuju dengan adanya SOP membuat pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien karena mereka merasa bahwasannya prosedur tersebut memiliki aturan yang dan tuntutan yang membingungkan sebagian karyawan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir (Laksmi, 2008:52). Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Prosedur Operasional (SPO) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.

b. Variabel X₂ (Budaya Kerja)

Variabel Budaya Kerja (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Disiplin (X_{2.1}), Keterbukaan (X_{2.2}), Saling Menghargai (X_{2.3}), Kerja Sama (X_{2.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Budaya Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh disiplin menaati setiap peraturan yang ada di perusahaan.	-	1	3	46	8	58	65,7

2	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh keterbukaan dengan atasan, bawahan dan sesame rekan kerja di perusahaan.	-	-	19	25	24	58	35,7
3	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan saling menghargai sesame rekan kerja tanpa adanya unsur SARA dan kepentingan yang merugikan perusahaan.	-	-	17	33	8	58	51,4
4	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan membudayakan saling kerja sama dalam memecahkan masalah secara bersama.	-	8	15	20	15	58	42,4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel budaya kerja. Beberapa responden lainnya masih meragukan adanya budaya kerja yang tercermin dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim

kerja yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010). Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Kebudayaan tercermin dari kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan

c. Variabel Y (Hasil Kerja)

Variabel Hasil Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kemampuan ($Y_{2.1}$), Semangat Kerja ($X_{2.2}$), Pengembangan Diri ($X_{2.3}$), Mutu ($X_{2.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Pernyataan Angket Hasil Kerja

NO	Pernyataan	1	2	3	4	5	Frequ- ency	Percent
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan memiliki kemampuan teknis dalam ruang lingkup pekerjaannya.	-	-	19	25	24	58	35,7

2	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.	-	-	19	25	24	58	35,7
3	Pengembangan diri Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan dilakukan dalam upaya menghasilkan kerja yang maksimal	-	-	17	33	8	58	51,4
4	Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan memiliki mutu kerja yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan	-	8	15	20	15	58	42,4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya mayoritas karyawan yang menjadi responden setuju dengan setiap butir pernyataan pada variabel Hasil Kerja. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan hasil kerja harus mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan efisiensi dalam berbagai bentuknya karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Hasil kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan kinerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Hasil kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas (X_1) Sistem Operasional

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	20.7414	10.371	.373	.789
P2X1	21.0690	9.820	.371	.797
P3X1	20.9828	9.982	.411	.783
P4X1	20.9310	8.486	.766	.695
P5X1	20.9483	9.524	.598	.741
P6X1	20.9310	8.241	.753	.695

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel sistem operasional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9
Uji Validitas (X₂) Budaya Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	12.8621	4.121	.466	.624
P2X2	12.3966	3.787	.593	.542
P3X2	12.7759	3.896	.456	.633
P4X2	12.5000	4.395	.375	.679

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4 (empat) butir pertanyaan pada variabel Budaya Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10
Uji Validitas (Y) Hasil Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1Y	12.6552	4.090	.440	.653
P2Y	12.5345	3.972	.462	.641
P3Y	12.8966	2.972	.561	.577
P4Y	12.8103	3.841	.471	.634

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.10 hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 4

(lima) butir pertanyaan pada variabel Hasil Kerjadapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefesien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60(Rusiadi, 2013).

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (X_1) Sistem Operasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,786 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Sistem Operasional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas (X₂) Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,687 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel Budaya Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas (Y) Hasil Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.694	4

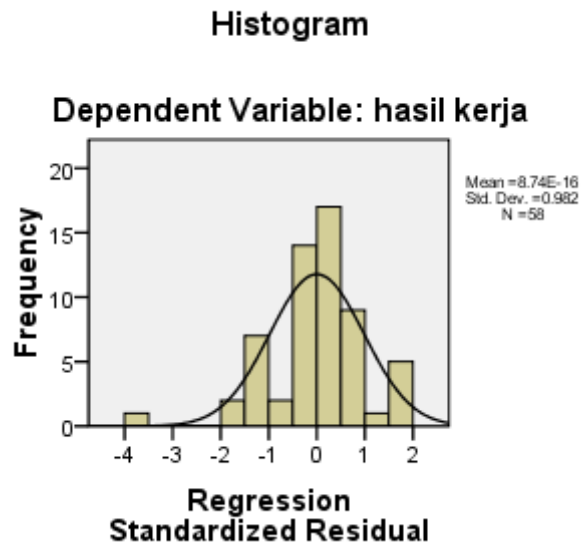
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,694 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 butir pernyataan pada variabel Hasil Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

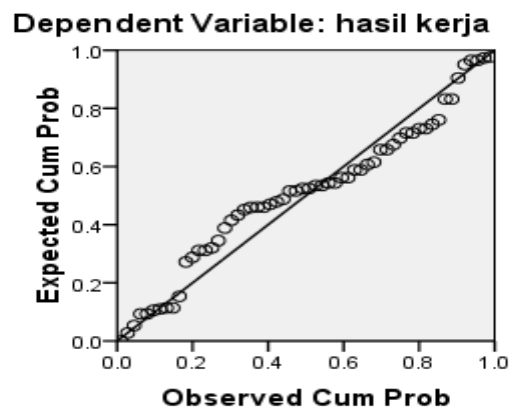
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0
Gambar 4.1Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0
Gambar 4.2PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk

variabel kepuasan konsumen yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel bersifat normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

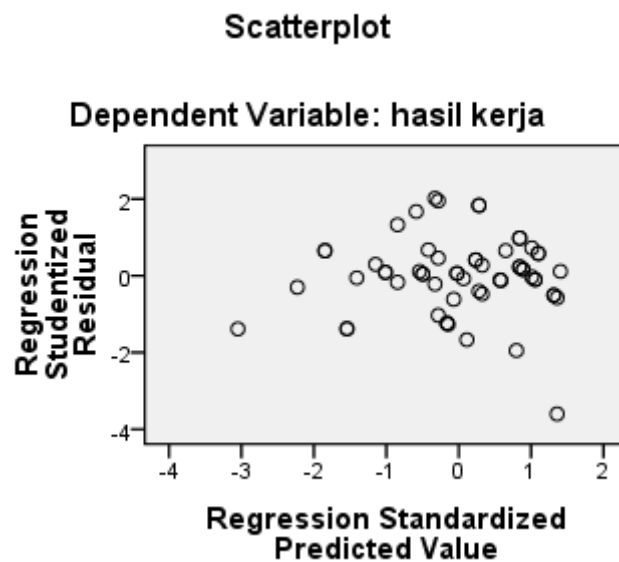
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Sistem Operasional	0,698	1,432
Budaya Kerja	0,698	1,432

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Sistem Operasional $1,432 < 10$, dan Budaya Kerja $1,432 < 10$, dan nilai *Tolerance* Sistem Operasional $0,698 > 0,10$, dan Budaya Kerja $0,698 > 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi

ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.15
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	2,046	1,397
Sistem Operasional	0,093	0,084
Budaya Kerja	0,532	0,060

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,468 + 0,423 X_1 + 0,344 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Hasil Kerja (Y) adalah sebesar 2,046.
- Jika terjadi peningkatan Sistem Operasional sebesar 1, maka Hasil Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,093.
- Jika terjadi peningkatan Budaya Kerja sebesar 1, maka Hasil Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,532.

Menurut keterangan pada tabel Regresi Linier Berganda dapat ditarik suatu kesimpulan bahwasannya Sistem Operasional dan Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap Hasil Kerja. Pengaruh atau dampak terhadap Budaya Kerja tersebut memiliki korelasi positif atau searah yang berarti apabila terjadi peningkatan Penilaian Sistem Operasional dan Budaya Kerja maka berdampak pula pada peningkatan Hasil Kerja, sebaliknya apabila terjadi penurunan Sistem Operasional dan Budaya Kerja maka berdampak pada menurunnya Hasil Kerja.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.16
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.845	2	120.422	65.521	.000 ^a
	Residual	101.086	55	1.838		
	Total	341.931	57			

a. Predictors: (Constant), sop, budaya kerja

b. Dependent Variable: hasil kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.16 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 65,521 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,13 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel

F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel Sistem Operasional dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_2) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Uji Parsial
Coefficientsa

B	Std. Error		Beta	t	Sig.
(Constant)	2,046	1,397		1,464	0,149
Sistem Operasional	0,093	0,084	0,097	1,105	0,274
Budaya Kerja	0,532	0,060	0,782	8,914	0,000

Dependen Variabel : Hasil Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh variabel Sistem Operasional terhadap Hasil Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,105 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,274, sehingga t_{hitung} 1,105 < t_{tabel} 1,67 dan signifikan 0,274 > 0,05, maka H_1 diterima dan H_2 ditolak, yang menyatakan secara parsial Sistem Operasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Hasil Kerja.

2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Hasil Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_2 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_2 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 8,914 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 8,914 > t_{tabel} 1,67 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_2 ditolak, yang menyatakan secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,839	0,704	0,694

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,53 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,4% Hasil Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Sistem Operasional dan Budaya Kerja. Sedangkan sisanya 100% - 70,4% = 29,6% dijelaskan oleh faktor

lain atau variabel diluar model penelitian seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kompetensi, skill dan variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian kali ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Operasional Terhadap Hasil Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Operasional tidak signifikan terhadap Hasil Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Sistem Operasional maka berdampak signifikan terhadap peningkatan Hasil Kerja. Sebaliknya apabila terjadi penurunan Sistem Operasional maka berpengaruh signifikan terhadap penurunan Hasil Kerja.

Pembahasan penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka untuk mengevaluasi hasil kerja maka harus dikaji dan dianalisis proses peningkatan sistem operasional. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Standar Operasional Prosedur berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir (Laksmi, 2008:52). Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan

fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Prosedur Operasional (SPO) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir yang diharapkan dapat menciptakan hasil kerja yang merupakan ukuran standar kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Dengan mengevaluasi sistem operasi diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja. Proses peningkatan kerja meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dengan demikian manajemen kinerja merupakan sebuah sistem yang memiliki sejumlah bagian, yang keseluruhannya harus diikutsertakan, jika mengharapkan atau menghendaki sistem manajemen kinerja ini dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer dan karyawan.

2. Pengaruh Budaya Terhadap Hasil Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Fahrizal, dkk(2013), Duwi Ratnasari(2015), *Sandeep(2015)* yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan Budaya Kerja maka berdampak signifikan terhadap peningkatan Hasil Kerja. Sebaliknya apabila terjadi penurunan Budaya Kerja maka berpengaruh signifikan terhadap penurunan Hasil Kerja.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun

budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia harus dapat memastikan budaya kerja tersebut menjadi 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 yaitu hasil kerja yang baik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 1,105 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,274, sehingga $t_{hitung} 1,105 < t_{tabel} 1,67$ dan signifikan $0,274 > 0,05$, maka H_1 diterima dan H_2 ditolak, yang menyatakan secara parsial Sistem Operasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Hasil KerjaKaryawan PDAM Tirtanadi Kota Medan
2. Nilai t_{hitung} sebesar 8,914 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,914 > t_{tabel} 1,67$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_2 ditolak, yang menyatakan secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Hasil KerjaKaryawan PDAM Tirtanadi Kota Medan
3. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa secara simultan sistem operasional dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hasil kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan

B. Saran

Ada pun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. Manajemen Karyawan PDAM Tirtanadi Kota Medan perlu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dengan melihat standar mutu karyawan yang ditingkatkan melalui pelatihan teknis, adapun standar operasional procedural perusahaan harus disosialisasikan melalui pelatihan agar karyawan tidak bingung dan meningkatkan budaya kerja disiplin agar hasil kerja dapat maksimal.
- b. Pimpinan perlu menerapkan pengawasan dengan baik agar pemberian arahan tujuan perusahaan dan penerapan nilai-nilai yang dipercaya dan menjadi suatu kebiasaan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan kedisiplinan dapat ditingkatkan dalam rangka melayani masyarakat.

2. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan melengkapi jurnal penelitian yang ada di perpustakaan untuk tujuan pengembangan penelitian

3. Bagi peneliti berikutnya

Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang memiliki hubungan ataupun pengaruh dalam kedisiplinan pegawai. Diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi peneliti selanjutnya dalam meneliti permasalahan yang sama dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Hamid *et.al* (2015). *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai Kantor Bupati Dumai*
- Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung
- Hidayat Rahmat, Rusiadi, Subiantoro Nur, 2014. *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Medan : USU press.
- Indrawan, M. I., & Tumiran, F. R. Character Education and Local Wisdom through Weaving ULOS Balige to wards Sigulati Geopark Area as Cultural Tourism.
- Manulang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung* : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Manullang dan Manuntun (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Margaret. 2015. *Influence of The Principal Good Corporate Governance To Employee Performance*
- Nasrullah (2015). *Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas,Responsibilitas Dan Independensi Terhadap Kinerja Bagi Perusahaan Go Publik Di Bursa Efek Indonesia*. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Robbins (2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung
- Ronny H. Mustamu (2014). *Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Organizational Citizenship Behavior*. Semarang.Universtas Dipenegoro.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Siahaan, A. P. U., Aryza, S., Nasution, M. D. T. P., Napitupulu, D., Wijaya, R. F., & Arisandi, D. (2018). Effect of matrix size in affecting noise reduction level of filtering.

- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Sulaiman (2015). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Bireuen*
- Sopiah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Supriyono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Vira Adi Andani (2015). *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Pegawai*. Universitas Negeri Bandung.
- Widodo (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wijayanto Dian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Buku Seru.
- Yuli (2004). *Influence independency and organization commitment To auditor performance*. Universitas Negeri Bandung.