

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN WILAYAH (PERSERO) SULUTTENGGGO*EFFECT OF WORK DISCIPLINE, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. REGIONAL PLN (PERSERO) SULUTTENGGGO*

Oleh:

Gaby I Rumagit¹**Paulina van rate²****Ferdy Roring³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

email:

[gabyrumagit@gmail.com¹](mailto:gabyrumagit@gmail.com)[paulinavanrate@gmail.com²](mailto:paulinavanrate@gmail.com)[Ferdy_rg77@gmail.com³](mailto:Ferdy_rg77@gmail.com)

Abstrak: Peningkatan kinerja karyawan sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. Penelitian bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero). Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan kuesioner lapangan serta data sekunder yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 orang responden Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana para pegawai di PT. PLN Manado mempersepsikan bahwa tingkat budaya berdampak pada tingkat kinerja pegawai PLN Manado dari para karyawan. Budaya merupakan variabel ketiga atau yang terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pimpinan perusahaan dan manajemen organisasi harus menjadikan temuan penelitian ini sebagai masukan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, pegawai kerja

Abstract: Improved employee performance itself will encourage increased performance and other factors of the entire performance of the entire business or company. While the performance of employees in the production process activities is influenced by factors including: work discipline, motivation and organizational culture. To determine the effect of Work Discipline, Motivation and Organizational Culture on employee performance at PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. This research aims to determine the work discipline of employee performance at PT. Regional PLN (Persero). This research approach is a descriptive study with a quantitative approach. The data used in this study are primary data obtained directly from research respondents through interviews and questionnaires in the field and secondary data obtained in the form of ready-made, already collected and processed by other parties. The number of samples taken in this study were 80 respondents Data analysis using validity and reliability tests and hypothesis testing. Based on the results of this study found that culture has a positive and significant effect on employee performance. Where the employees at PT. PLN Manado perceives that the level of culture has an impact on the level of performance of PLN Manado employees from the employees. Culture is the third or last variable that influences employee performance. Company leaders and organizational management must make the findings of this study as input in improving employee performance in the organization.

Keywords: work discipline, motivation, organizational culture, employee employment

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor-faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi.

Disiplin suatu organisasi sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pengertian dari disiplin kerja itu sendiri adalah kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo.

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo
2. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen**

Ardana (2012:4) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Disiplin Kerja

Mangkunegara (2004:129) mengartikan bahwa kedisiplinan dapat di artikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.

Handoko (2001:308) menjelaskan sebagai berikut: Kedisiplinan adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi. Menurut Abdurrahman Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma social yang berlaku.

Rivai (2004:444) mengungkapkan bahwa Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (Schein dalam Wirawan, 2004: 4)

Kinerja

Menurut Mahsun (2006:25) Mendefinisikan Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

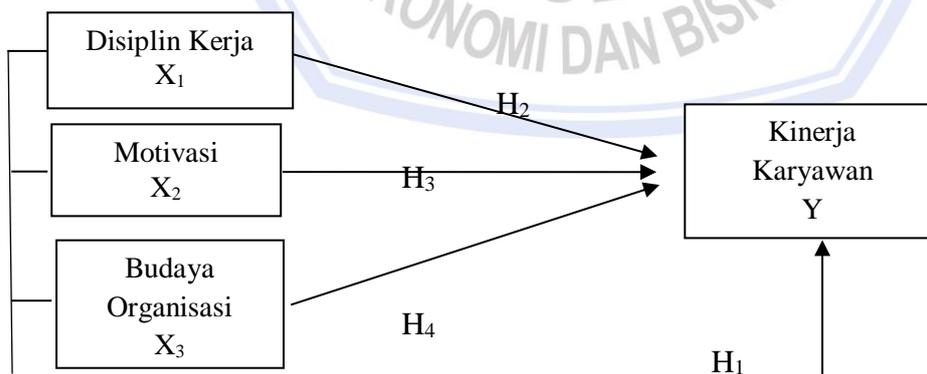
Penelitian terdahulu

Sari (2017) Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji determinasi, sederhana uji regresi linier, uji regresi linier berganda, uji t dan uji F sehingga bisa terlihat bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja kinerja karyawan.

Singal (2015) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lakoy (2013) Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olah Data, 2019

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tujuan teroris seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai pendugaan sementara didalam penelitian.

- H₁ : Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H₂ : Disiplin Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H₃ : Motivasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
H₄ : Budaya Organisasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:8) yaitu : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan tesis ini, penulis melakukan penelitian pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. Waktu penelitian selama 6 bulan, mulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (Ivonne, 2013: 671). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibuat sendiri dan tanpa perantara.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun teknik pengumpulan data berupa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo yang berjumlah 80 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang dikatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur. Uji Reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan akan dikatakan reliabel jika jawabannya adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
DISIPLIN (X ₁)	X _{1.1}	0,927	0,000	Valid	0,965	Reliabel
	X _{1.2}	0,958	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,972	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,901	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,931	0,000	Valid		
MOTIVASI (X ₂)	X _{2.1}	0,610	0,000	Valid	0,806	Reliabel
	X _{2.2}	0,906	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,816	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,784	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,701	0,000	Valid		
BUDAYA (X ₃)	X _{3.1}	0,914	0,000	Valid	0,960	Reliabel
	X _{3.2}	0,978	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0,900	0,000	Valid		
	X _{3.4}	0,912	0,000	Valid		
	X _{3.5}	0,945	0,000	Valid		
KINERJA PEGAWAI (Y)	Y _{1.1}	0,933	0,000	Valid	0,977	Reliabel
	Y _{1.2}	0,967	0,000	Valid		
	Y _{1.3}	0,975	0,000	Valid		
	Y _{1.4}	0,948	0,000	Valid		
	Y _{1.5}	0,960	0,000	Valid		

Sumber: Olah Data, 2019

Tabel menunjukkan kriteria pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis ($> CR$) sebesar 0,30. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis ($> CR$) yaitu 0,6 bahkan secara rata-rata nilainya di atas 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable atau masuk dalam kriteria sangat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pada suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda (multiple linear regression). Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo, dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

$t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.

$t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Untuk variabel disiplin kerja $t_{hitung} = 2,423 > t_{tabel} = 1,664$ dan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah(persero)Suluttenggo.
- b. Untuk variabel motivasi $t_{hitung} = 4,454 > t_{tabel} = 1,664$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah(persero)Suluttenggo.
- c. Untuk variabel budaya organisasi $t_{hitung} = 1,989 > t_{tabel} = 1,664$ dan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah(persero) suluttenggo.

Uji Multikolinearitas

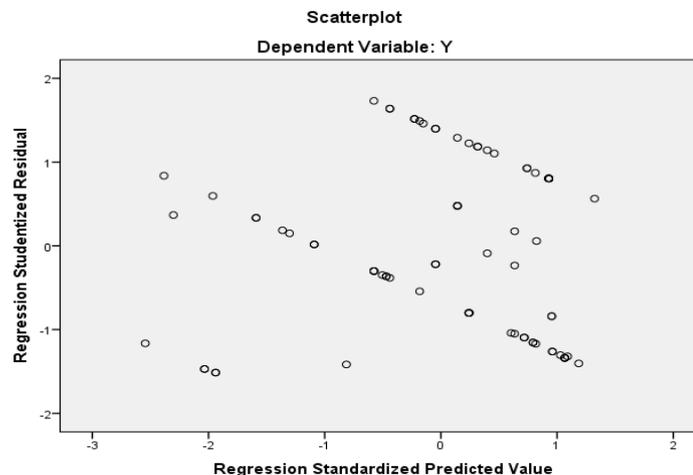
Analisis Multikolinearitas, Jika nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin	,899	1,112
Motivasi	,869	1,150
Budaya	,915	1,093

Sumber: Olah Data, 2019

Uji Heteroskedastisitas



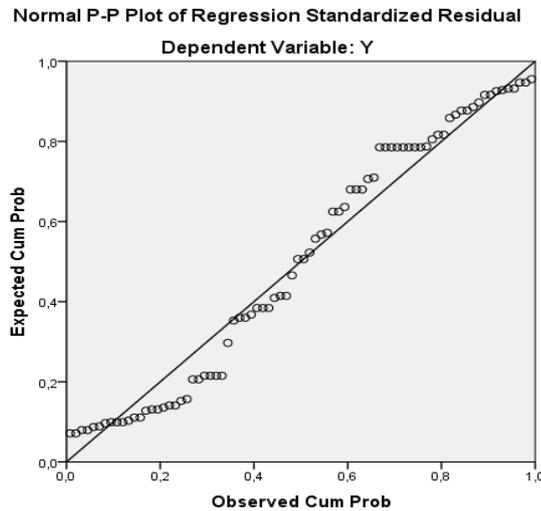
Gambar 2. Scatterplot Untuk Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa untuk uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengandung arti tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk melihat normalitas dalam model regresi dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Normal P-Plot
Sumber: Hasil Olahan Data, 2019

Berdasarkan Gambar 3 digambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Hal ini mengandung arti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error (SE)	t hitung	Sig. t
Disiplin	,176	,124	2,423	,009
Motivasi	,596	,134	4,454	,000
Budaya	,161	,193	1,989	,010
Konstanta (a)	= 8,710		t tabel	= 1,664
Multiple R (r)	= 0,542		F hitung	= 9,611
R Square	= 0,275		F tabel	= 2,718
N	= 80		Sig. F	= 0,000

Sumber: Olahan, 2019

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 8,710 + 0,176 X_1 + 0,596 X_2 + 0,161 X_3 + e$$

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN wilayah (persero) suluttenggo. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan mem membuat karyawan bekerja lebih giat

dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. .

Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana para pegawai di PT. PLN Manado mempersepsikan bahwa tingkat kedisiplinan berdampak pada tingkat kinerja pegawai PLN Manado dari para karyawan. Kedisiplinan merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana para pegawai di PT. PLN Manado mempersepsikan bahwa tingkat motivasi berdampak pada tingkat kinerja pegawai PLN Manado dari para karyawan. Motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo. Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana para pegawai di PT. PLN Manado mempersepsikan bahwa tingkat budaya berdampak pada tingkat kinerja pegawai PLN Manado dari para karyawan. Budaya merupakan variabel ketiga atau yang terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Disiplin, motivasi, dan budaya secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Suluttenggo Manado.
2. Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Suluttenggo Manado. Variabel disiplin merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini.
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Suluttenggo Manado. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

4. Variabel budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN Suluttenggo Manado. Variabel budaya merupakan variabel paling terakhir berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Saran

1. Pimpinan perusahaan dan manajemen organisasi harus menjadikan temuan penelitian ini sebagai masukan dalam peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini dengan meningkatkan motivasi pegawai, disiplin kerja serta budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi khususnya di Perusahaan Listrik Negara (PLN).
2. Keterbatasan penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk itu kedepannya perlu ada perubahan variabel dalam model penelitian untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi.
3. Penelitian lain perlu mengembangkan penelitian ini dengan mereplikasi hasil penelitian ini dan dilakukan penelitian di lokasi atau objek lain serta pada industri lain untuk mengetahui berbagai faktor yang berdampak pada kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan M.S.P.2010. *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bumi
- Lakoy. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 01 No. 04. Desember 2013. Hal. 771-781. Diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=109112&val=1025>. Diakses pada tanggal 7 September 2019. Askara, Yogyakarta.
- Mangkunegara A.A.A.P. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mahsun, M, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Sari. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. *JOM FISIP*. Vol. 4 No. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/14541/14093>. Diakses pada tanggal 7 Agustus 2019.
- Rivai 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Singal, , 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*. Volume 03, Nomor 02. Juni Tahun 2015. Halaman 569-578. ISSN. 2302-1174. Diunduh dari: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=332295&val=1025&title=THE%20INFLUENCE%20OF%20WORK%20DISCIPLINE%20AND%20CAREER%20DEVELOPMENT%20TO%20THE%20EMPLOYEE%20PERFORMANCE%20AT%20THE%20BPJS%20KETENAGAKERJAAN%20BRANCH%20OFFICE%20NORTH%20SULAWESI>. Diakses pada: 10 September 2017. Hal. 569.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.

..... 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.

