

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SDM, DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, HR QUALITY, DISCIPLINE ON EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) MANADO AREA

Oleh:

Lemarchy Esterina Manese¹

Adolfina²

Mac D. B. Walangitan³

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

E-mail:

[1lemarchy.manese@gmail.com](mailto:lemarchy.manese@gmail.com)

[2adolfina-pp@unsrat.ac.id](mailto:adolfina-pp@unsrat.ac.id)

[3macdonaldtrio@doctor.com](mailto:macdonaldtrio@doctor.com)

Abstrak: Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja dan memotivasi karyawannya agar lebih mampu dan loyal dalam bekerja. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi pada karyawan yaitu budaya, organisasi, kualitas sdm dan disiplin. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, disiplin terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kualitas sdm dan disiplin berpengaruh terhadap motivasi, budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas sdm juga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan pada PT. PLN (Persero) Area Manado adalah untuk lebih memperhatikan kualitas sdm dan disiplin yang diterapkan karena dapat memacu motivasi terhadap karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Juga sebaiknya dalam meningkatkan motivasi pada karyawan, PT. PLN (Persero) Area Manado perlu menerapkan budaya organisasi dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata kunci: budaya organisasi, kualitas SDM, disiplin, motivasi, kinerja karyawan

Abstract: Every company needs qualified human resources, one of them is by improving the quality of performance and motivating employees to be more capable and loyal in their work. The aspects that need to be considered to improve employee performance and motivation in employees are culture, organization, quality of human resources and discipline. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, HR quality, discipline on employee motivation and performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. This type of research used in this study is associative using quantitative data types. The analytical method used is path analysis. The results of this study indicate that organizational culture, quality of human resources and discipline influence on motivation, organizational culture and motivation do not affect employee performance and quality of human resource discipline also affect employee performance. Advice can be given to PT. PLN (Persero) Manado area is to pay more attention to the quality of human resources and discipline that is applied because it can spur motivation on employees so that employee performance can improve. Also in increasing motivation on employees, PT. PLN (Persero) Manado Area needs to apply organizational culture well so that organizational goals can be achieved

Keywords: organizational culture, HR quality, discipline, motivation, employee performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya (Rivai dan Basri, 2011:12).

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang karyawan yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan (Rivai dan Basri, 2011:50).

Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai perusahaan, secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan.

Budaya organisasi menjadi faktor pendorongnya kinerja, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh organisasi. Pemberian motivasi yang baik dalam suatu budaya organisasi juga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu-individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tiernay yang dikutip oleh Djokosantoso (2003) bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut.

Ada pun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja daripada karyawan adalah kualitas sumber daya manusia (Utami, 2017), bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.
6. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.
7. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Dessler, 2015:7). manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Budaya Organisasi

Amstrong (2012), budaya organisasional atau korporat adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang biasa sudah tidak diartikulasikan, namun membentuk dan menentukan cara orang (*people*) berkelakuan dan menyelesaikan sesuatu.

Kualitas SDM

Dessler (2015:18) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Disiplin

Hasibuan (2012:260) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Motivasi

Gibson (2014), menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Kinerja

Mahsun (2006:25), 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.

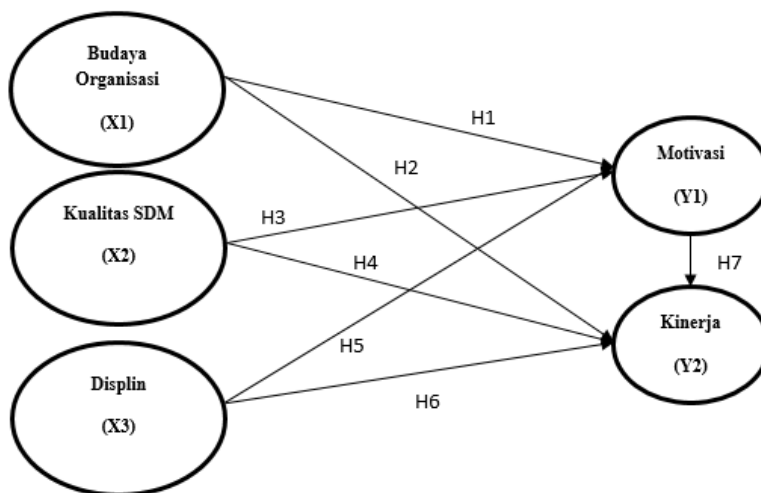
Penelitian Terdahulu

Desry Gerungan (2017). Pengaruh etika Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika dan disiplin kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado. Etika secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Recky Pontoh (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Sulawesi utara, secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Sulawesi utara, dan secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik Sulawesi utara.

Nur Fuad (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Terhadap Kinerja Prganisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Hubungan kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja sangat kuat. Kualitas sumber daya manusia dan daya saing merupakan salah satu factor yang penting dalam pengembangan koperasi karena dengan kualitas sumber daya manusia dan dayaa saing kinerja pegawai koperasi akan meningkat.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : Kajian Teori 2019

Hipotesis

- H₁: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap motivasi.
- H₂: Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap kinerja.

- H₃: Kualitas SDM diduga berpengaruh terhadap motivasi.
 H₄: Kualitas SDM diduga berpengaruh terhadap kinerja.
 H₅: Disiplin diduga berpengaruh terhadap motivasi
 H₆: Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja.
 H₇: Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:112). Penelitian ini mencari pengaruh, antara variabel bebas Budaya organisasi, Kualitas SDM, Disiplin (X) terhadap variabel terikat Motivasi dan Kinerja Karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat pada PT. PLN Area Manado Penelitian dilakukan pada bulan September 2019 sampai November 2019.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 85 karyawan, kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap yang berada di posisi *bottom employee*, tidak menjabat sebagai seorang pimpinan perusahaan/manager, dan bersedia mengisi kuisisioner penelitian yaitu 75 Orang responden.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan *teknik non-probability sampling* yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk di tetapkan sebagai sampel penelitian. Dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana sampel yang diambil hanya yang memenuhi kriteria peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner (angket) yang di sebarakan langsung kepada karyawan PT. PLN (Area) Manado.

Metode Analisis

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinearitas.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. *Path Analysis* (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel *independent*, variabel *intermediate*, dan variabel *dependent* yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
Budaya organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0.987	0.3610	Valid
	X _{1.2}	0.879	0.3610	Valid
	X _{1.3}	0.987	0.3610	Valid
	X _{1.4}	0.987	0.3610	Valid

Kualitas SDM (X ₂)	X _{2.1}	0.790	0.3610	Valid
	X _{2.2}	0.752	0.3610	Valid
	X _{2.3}	0.790	0.3610	Valid
	X _{2.4}	0.528	0.3610	Valid
	X _{2.5}	0.458	0.3610	Valid
	X _{2.6}	0.528	0.3610	Valid
Disiplin (X ₃)	X _{3.1}	0.603	0.3610	Valid
	X _{3.2}	0.533	0.3610	Valid
	X _{3.3}	0.603	0.3610	Valid
	X _{3.4}	0.913	0.3610	Valid
	X _{3.5}	0.769	0.3610	Valid
	X _{3.6}	0.913	0.3610	Valid
	X _{3.7}	0.913	0.3610	Valid
	X _{3.8}	0.769	0.3610	Valid
Motivasi (Y ₁)	Y _{1.1}	0.959	0.3610	Valid
	Y _{1.2}	0.959	0.3610	Valid
	Y _{1.3}	0.911	0.3610	Valid
	Y _{1.4}	0.959	0.3610	Valid
	Y _{1.5}	0.959	0.3610	Valid
	Y _{1.6}	0.911	0.3610	Valid
	Y _{1.7}	0.959	0.3610	Valid
	Y _{1.8}	0.959	0.3610	Valid
	Y _{1.9}	0.911	0.3610	Valid
	Y _{1.10}	0.500	0.3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Y _{2.1}	0.598	0.3610	Valid
	Y _{2.2}	0.555	0.3610	Valid
	Y _{2.3}	0.598	0.3610	Valid
	Y _{2.4}	0.671	0.3610	Valid
	Y _{2.5}	0.671	0.3610	Valid
	Y _{2.6}	0.471	0.3610	Valid
	Y _{2.7}	0.433	0.3610	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator memiliki hasil r hitung $>$ r tabel (0,3610) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

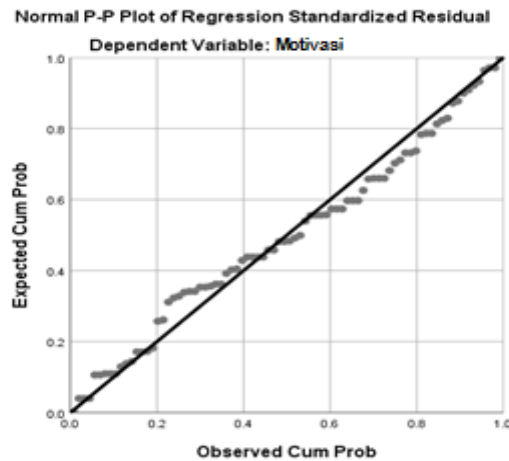
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	0.972	Sangat Reliabel
Kualitas SDM (X ₂)	0.672	Reliabel
Disiplin (X ₃)	0.894	Sangat Reliabel
Motivasi (Y ₁)	0.957	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y ₂)	0.754	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,80. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

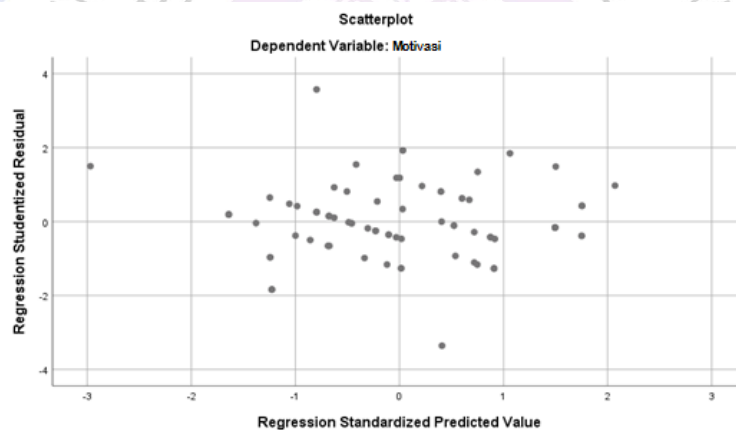


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Berdasarkan *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual*, dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3 . Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan 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 tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi (Y1) Kinerja Karyawan (Y2).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Guna menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh antar variabel yang juga telah dirumuskan dalam model hipotesa maka alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*).

Merumuskan hipotesa dan persamaan model struktural

$$\text{Model 1: } Y_1 = p_{Y_1X_1}X_1 + p_{Y_1X_2}X_2 + p_{Y_1X_3}X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Model 2: } Y_2 = p_{Y_2X_1}X_1 + p_{Y_2X_2}X_2 + p_{Y_2X_3}X_3 + p_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Menghitung koefisien jalur yang di dasarkan pada koefisien regresi

Berikut ini adalah hasil analisa jalur terhadap data yang telah dikumpulkan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesa penelitian yang telah dirumuskan untuk sub struktur 1, dan sub struktur 2.

Tabel 4. Hasil Uji analisa Jalur Sub-Struktur 1 dan 2

Variabel Y	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
Y ₁ = Motivasi	Budaya Organisasi (X ₁)	.993	41.885	.000	Signifikan
	Kualitas SDM (X ₂)	.133	10.403	.000	Signifikan
	Disiplin (X ₃)	-.063	-2.650	.010	Signifikan
Koefisien Determinasi (R _{square}) = 0.990					
Koefisien Korelasi (R) = 0.995					
Nilai t Tabel = 1.665					
Variabel Y	Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Prob.	Ket
Y ₂ = Kinerja	Budaya Organisasi (X ₁)	.492	.911	.366	Tidak Signifikan
	Kualitas SDM (X ₂)	.797	8.726	.000	Signifikan
	Disiplin (X ₃)	.206	1.837	.070	Signifikan
	Motivasi (Y ₁)	-.426	-.799	.427	Tidak Signifikan
Koefisien Determinasi (R _{square}) = 0.803					
Koefisien Korelasi (R) = 0.896					
Nilai t Tabel = 1.665					

Sumber: Hasil Olahan Data Spss Versi 25, 2019

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 pada sub struktur 1 dan 2 di atas maka hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Koefisien Model Sub Struktural 1

Nilai R menunjukkan angka 0.895. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X₁), Variabel Kualitas SDM (X₂), dan Disiplin (X₃) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Motivasi (Y₁) sebesar 89,5%.

Persamaan Sub Struktural 1

Sub-struktur 1 menjadi $Y_1 = 0.993X_1 + 0.133X_2 - 0.063X_3 + \epsilon_1$.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah 0.993, Variabel Kualitas SDM (X₂) adalah 0.133 dan Variabel Disiplin (X₃) adalah - 0.063

Koefisien Model Sub Struktural 2

Nilai R menunjukkan angka 0.896. Hal ini berarti bahwa dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi (X₁), Variabel Kualitas SDM (X₂), Disiplin (X₃) dan Motivasi (Y₁) secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y₂) sebesar 89,6%.

Persamaan Sub Struktural 2

Sub-struktur 2 menjadi $Y_2 = 0.492X_1 + 0.797X_2 + 0.206X_3 - 0.426Y_1 + \epsilon_2$.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur yang dihasilkan oleh variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah 0.492, Variabel Kualitas SDM (X₂) adalah 0.797, Variabel Disiplin (X₃) adalah 0.206, dan Variabel Motivasi (Y₁) 0.426.

Uji Hipotesis**Pengujian hipotesis Uji t (secara individual)**

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t. Apabila nilai t hitung \geq nilai t tabel maka hipotesis diterima artinya signifikan. Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka terima hipotesis ditolak artinya tidak signifikan.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₁) terhadap Motivasi (Y₁)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar 41.885 dengan nilai probabilita sebesar 0,000 dengan demikian H₀ diterima dan H₁ ditolak serta hipotesis bahwa di duga budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi di terima.

Pengaruh Variabel Kualitas SDM (X2) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar 10.403 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak serta hipotesis bahwa di duga kualitas SDM berpengaruh terhadap motivasi di terima.

Pengaruh Variabel Disiplin (X3) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar -2.65. dengan nilai probabilitas sebesar 0,010 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak serta hipotesis bahwa di duga Disiplin berpengaruh terhadap motivasi di terima.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar 0.646. dengan nilai probabilitas sebesar 0,366 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak hipotesis bahwa di duga budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di tolak

Pengaruh Variabel Kualitas SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar 12.910. dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak hipotesis bahwa di duga Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di terima.

Pengaruh Variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar 2.182 dengan nilai probabilitas sebesar 0,070 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak hipotesis bahwa di duga Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di terima.

Pengaruh Variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa nilai t Hitung pada tabel 4.7 sebesar -0.799 dengan nilai probabilitas sebesar 0,427 dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak serta hipotesis bahwa di duga Motivasi berpengaruh terhadap motivasi di tolak.

Pembahasan**Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Motivasi (Y1)**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi di terima.

Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liliyana (2011) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, komitmen kerja, dan kinerja karyawan di SMAN 9 Pontianak. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Variabel Kualitas SDM (X2) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap motivasi di terima. Hal ini berarti kualitas SDM berpengaruh langsung dalam meningkatkan motivasi pada karyawan PT. PLN.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahiro (2016) Pengaruh Kualitas SDM, Motivasi kerja, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh baik secara simultan maupun parsial pada variabel dependen

Pengaruh Variabel Disiplin (X3) terhadap Motivasi (Y1)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa di Disiplin berpengaruh terhadap motivasi di terima . Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herliantini (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa di budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di tolak. Hal ini pun didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdiany (2015) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta yang menyatakan Adapun uji instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Pengaruh Variabel Kualitas SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa di Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di terima. Hal ini berarti kualitas SDM dalam PT. PLN berpengaruh terhadap kinerja pada karyawannya Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mokodompis (2014) dengan judul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Pengaruh Variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di terima. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Fudin (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Pengaruh Variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa di Motivasi berpengaruh terhadap motivasi di tolak. Hal ini berarti motivasi karyawan PT. PLN tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawannya. Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian Kasenda (2013) dengan judul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

PENUTUP**Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Disiplin terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 75 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 25 untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan analisis jalur serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area
2. Manado
3. Kualitas SDM berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado
4. Disiplin berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) Area Manado
5. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.
6. Kualitas SDM berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.
7. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.
8. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado .

Saran**Bagi pihak PT. PLN (Area) Manado**

Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dan Motivasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado harus memperhatikan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin, karena dalam perusahaan yang mempunyai Kualitas SDM dan Disiplin yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta dapat mamacu Motivasi individual karyawan meningkat guna mencapai visi dan misi yang telah di targetkan oleh PT. PLN (persero) Area Manado.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. 2012. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*. Practice: 11 th ed. London: Kogan Page
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Paramita Rahayu. PT Indeks.
- Fuad Nur., Adolfini., Trang Irvan. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.5, No.2 Juni 2017, Hal. 1653 – 1663. URL: [Http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/artcle/view/16369/15871](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/artcle/view/16369/15871). Di akses 29 Juni 2019

- Gerungan Desry., Mandey Sylvia., Walangitan, M. D. Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1607 – 1617. URL: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16230>. Di akses 29 Juni 2019
- Gibson, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, M. 2014. *Organizational*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta. Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat.
- Herliantini Serly. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. *Institutional repositories & scientific journals*. Januari 2017. URL: <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/14613>. Di akses 29 Juni 2019
- Kasenda, R. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1, No.3 Juni 2013, Hal. 853 – 859. URL: <Http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894/1503>. Di akses 24 Oktober 2018
- Liliyana., Hermina, U. T., zain Desvira. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.9, No.2 Maret 2011, Hal. 491 – 499 . URL: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/artcle/view/242/273>. Di akses 29 Juni 2019
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Pontoh Recky., Kojo Christoffel., Walangitan M.D. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.7, No.3 Juli 2019. Hal. 4036 – 4045. URL: <Http://ejournal.unsrat.ac.id//index.php/emba/article/view/24943> di akses 21 Januari 2019
- Rivai. V dan Basri. G. 2011. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.