

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI MALANG

Ugih Sugianto, Rini Rahayu Kurniati, Daris Zunaida

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: ugihugianto25@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UPT Malang. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program *IBM SPSS Statistic 21*.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan hasil taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan hasil taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai sig. $F < 0,05$. nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Koefisien yang dimiliki oleh variabel Motivasi karena memiliki nilai koefisien regresi (Beta) 0.520 dibandingkan dengan nilai koefisien regresi (Beta) dari Variabel Budaya Organisasi 0,301.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on the performance of employees at PT. PLN (Persero) UPT Malang. This research method uses quantitative methods. The results of this study partially show that organizational culture variables have a significant effect on employee performance. The results of this study partially show that organizational culture variables have a significant effect on employee performance. The results of this study were proven by the results of a significance level of $0.001 < 0.05$. The motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are evidenced by the results of a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant relationship between organizational culture and motivation with employee performance. The results of this study are evidenced by the value of sig. $F < 0.05$. The significance value between the organizational culture variable (X_1) and motivation (X_2) on the employee performance variable (Y) is 0.000 which is smaller than 0.05. The independent variable with the most dominant influence on Employee Performance (Y) is the coefficient variable owned by the Motivation variable because it has a regression coefficient value (Beta) of 0.520 compared to the regression coefficient value (Beta) of the Organizational Culture Variable 0.301.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Nusantara, memiliki tekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia (pln.co.id, 2011). Tekad yang dipegang teguh oleh PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan listrik yang terbaik untuk masyarakat tentunya perlu diimbangi dengan tingkat kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mencapai tekad tersebut adalah dengan kinerja karyawan yang baik. PT PLN (Persero) berpedoman pada visi yaitu Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi, sehingga seluruh karyawan memiliki kewajiban untuk berperilaku kearah pencapaian visi tersebut.

Kinerja suatu organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja yang tertanam dalam diri setiap karyawannya. Budaya organisasi yang diterapkan meliputi *Let Management Know (LEMON)*, *Mission On Duty (MODY)*, *Sharing Knowledge Unit (SINAU)*, Jaga Kebersihan Lingkungan Kerja (JARING), *Appreciation for Employee (APPLE)*, yang diberi slogan “TUMAN” yang diambil dari kata” Transmisi Unggul Milenial Andalan”.

Hasil survei awal di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang pada tanggal 26 juli 2020, dilakukan wawancara dengan bagian SDM didapatkan informasi bahwa dari hasil penilaian pihak manajemen terhadap karyawan dari delapan variabel penilaian yang meliputi luar biasa (LBS) yaitu 0%, sangat optimal (SOP) yaitu 0,8%, sangat potensial (SPO) yaitu 38,4%, optimal (OPT) yaitu 8,8%, potensial (POT) yaitu 52%, perlu penyesuaian (PPS) yaitu 0%, perlu perhatian/sangat perlu perhatian (PPE/SPP) yaitu 0%. Dari delapan variabel tersebut yang terbanyak pada level potensial yaitu 52%.

Didapatkan juga data karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang pada bulan Maret 2019 sebagai berikut: demografi umur pegawai generasi milenial adalah sebesar 69,9%.

Dari hasil wawancara sebelum diterapkannya budaya organisasi TUMAN dengan beberapa karyawan milenial di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang dan yang peneliti alami sebagai karyawan milenial, didapatkan kondisi di lapangan bahwa mereka memiliki banyak sekali ide perbaikan yang dapat mendukung tercapainya kinerja perusahaan, namun belum ada wadah khusus yang bisa digunakan agar ide perbaikan tersebut tersampaikan kepada manajemen, karyawan milenial juga berharap adanya "*sharing*" dari *leader*/karyawan senior sebagai bentuk kepedulian. Mereka merasa senang apabila dalam bekerja terdapat sinergi antara karyawan fungsional / milenial dengan *leader*. Disamping itu dalam rangka menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan karyawan berharap memiliki lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan kekinian. Pendapat lainnya yang diutarakan oleh karyawan milenial selain ide-ide perbaikan, juga sangat termotivasi ingin menjadi role model yang dapat menjadi contoh untuk karyawan lainnya, dan berusaha melakukan yang terbaik disetiap pekerjaan yang dilakukan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, yaitu dengan pemberian motivasi kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal di perusahaan, dan juga budaya organisasi yang baik yang tertanam dalam setiap karyawannya

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018:83).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, Mangkunegara (2005:113).

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012:312)

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Menurut Robbins dalam Tampubolon (2004) bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah dalam perusahaan dan diluar perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan (Sutrisno, 2018:8)

Menurut Suroso (2019) Sinergi antara karyawan milenial yang gigih & gesit dalam menyampaikan ide perbaikan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta membawa pengaruh positif kepada lingkungan sekitar dipadukan dengan dukungan leader yang peduli & kompeten dalam membimbing karyawan, memberikan sharing serta menjadi pelopor dalam

perubahan menjadi kunci kesuksesan dari program budaya unggul “**TUMAN: Transmisi Unggul Milenial Andalan**”.

TUMAN merupakan wadah untuk meningkatkan sinergi pegawai dengan *leader* sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan peningkatan *knowledge* dengan menerapkan tata nilai perusahaan.

Adapun kegiatan budaya yang dilaksanakan adalah *Let Management Know (LEMON)*, *Mission On Duty (MODY)*, *Sharing Knowledge Unit (SINAU)*, Jaga Kebersihan Lingkungan Kerja (JARING), *Appreciation for Employee (APPLE)*.

a. **Let Management Know (LEMON)**, kegiatan budaya untuk menampung aspirasi karyawan sehingga bisa didengar oleh senior leader.

- 1) Menciptakan lingkungan terbuka dan memotivasi karyawan agar menunjukkan perilaku gigih dan gesit dalam menyampaikan pendapat
- 2) Memberikan ide perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- 3) Meningkatkan kerekatan karyawan dengan senior leader.

b. **Mission On Duty (MODY)**, kegiatan budaya dengan penugasan karyawan dalam menindaklanjuti usulan ide perbaikan dari hasil *LEMON* dengan bersinergi antara karyawan milenial dengan *leader*.

- 1) Meningkatkan skill dan kompetensi karyawan dalam menindaklanjuti hasil penetapan ide perbaikan.
- 2) Meningkatkan perilaku peduli dan kompeten leader ketika berperan sebagai mentor dan pelopor dalam perubahan. Senior leader berperan sebagai coach memberikan bimbingan dan keteladanan dalam project yang telah diberikan.

c. **Sharing Knowledge Unit (SINAU)**, kegiatan budaya untuk melakukan *Sharing Knowledge* dengan tema yang membangun, informatif, inspiratif untuk meningkatkan *softskill* maupun *hardskill*.

- 1) Meningkatkan budaya pembelajar dan mengisi gap kompetensi antar karyawan agar karyawan semakin kompeten. Meningkatkan skill pegawai dalam komunikasi serta memacu pegawai dalam berpikir analitis
- 2) Meningkatkan kepedulian dan kompetensi *leader* melalui manajemen mengajar. Mengoptimalkan peran senior *leader* dengan proaktif memberikan tanggapan dalam diskusi.

d. JARING (Jaga Kebersihan Lingkungan Kerja), kegiatan budaya dalam menjaga kebersihan di lingkungan pekerjaan yang berdampak pada kenyamanan saat bekerja.

- 1) Mengubah kebiasaan karyawan untuk menjaga kebersihan dan peduli terhadap lingkungan kerja
- 2) Mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bersih dan kekinian.

e. Appreciation for Employee (APPLE), Pemberiaan reward kepada karyawan Milenial dan Bidang/Unit terbaik dalam implementasi pada program JARING dan MODY.

B. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau keinginan yang dapat dicapai oleh seorang individu dengan perilaku tertentu dalam usahanya (Lubis, 2010:58). Mangkunegara (2005:61) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
 - 1) Target kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Resiko

- b. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - 1) Komunikasi
 - 2) Persahabatan
- c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - 1) Pemimpin
 - 2) Duta perusahaan
 - 3) Keteladanan

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama.

Kinerja adalah hasil kerja hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Afandi, 2018:83).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) terdapat beberapa indikator dari kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Kemampuan

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 1) Kecepatan
- 2) Kepuasan

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 1) Hasil kerja
- 2) Mengambil keputusan

3) Sarana dan prasarana

d. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

1) Jalinan kerja sama

2) Kekompakan

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

1) Kemandirian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.
- b. H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.
- c. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang secara simultan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah di Kantor PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang yang beralamat Jl. Raya Karanglo No. 90, Singosari - Malang. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2020 sampai dengan Januari 2021.

Adapun jumlah populasi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang 189 orang, dengan menggunakan taraf kesalahan 5% maka didapatkan sampel sebanyak 123 orang.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel independen dan

dependen. Variabel independen terdiri dari budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan Angket atau kuesioner dengan model rating yang di jumlah atau penskalaan Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Kuesioner dalam bentuk google form yang dibagikan kepada karyawan.

Dalam penelitian ini ada dua uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

Sugiyono (2015) Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen itu valid ataukah tidak valid, hal tersebut dapat diketahui dengan mengkorelasikan dengan skor ordinal dari setiap item pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien tersebut positif maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dihapus dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan.

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor ideal (dinyatakan tidak valid)

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r=0,3$. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Apabila nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,3 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi (r_{hitung}) di

bawah 0,3 maka item tersebut dikatakan kurang valid.

Hasil pengujian validitas instrumen X1, X2 dan Y setelah diolah menggunakan SPSS menunjukkan bahwa semua butir soal dinyatakan valid atau bisa dipakai karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2015) untuk menguji reliabilitasnya Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali sehingga menghasilkan data yang sama. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap instrumen konsisten atau ajeg meskipun waktunya berbeda.

Reliabilitas instrumen dikatakan valid dengan bepedoman pada nilai $\alpha > 0,7$. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2008).

Uji reliabilitas instrumen X1, X2 dan Y menghasilkan nilai 0,750 yang berarti instrumen dapat menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam pengukuran. Reliabilitas instrumen termasuk pada kategori tinggi

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Deskripsi Data

1. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Pertanyaan yang mendominasi dan memiliki presentase tertinggi yaitu pada kategori sangat setuju adalah indikator *LEMON* (*Let Management Know*) dengan pertanyaan “Saya diberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat” sebesar 74,8%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapatnya untuk kebaikan perusahaan.

2. Analisis Deskriptif Motivasi

Pertanyaan yang mendominasi dan memiliki presentase tertinggi yaitu pada kategori sangat tidak setuju adalah indikator Kebutuhan untuk menguasai sesuatu

pekerjaan dengan pertanyaan “Saya memberikan contoh yang buruk terhadap karyawan lainnya” sebesar 63,4%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lainnya. Dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang harus diterapkan dalam bekerja adalah sikap jujur, besikap sopan santun, disiplin, komunikasi yang baik dengan karyawan yang lainnya, bekerja keras, dan juga bias beradaptasi dan belajar hal-hal yang baru. Sikap ini menjadikan contoh karyawan yang lainnya agar bisa menjadi karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Pertanyaan yang mendominasi dan memiliki presentase tertinggi yaitu pada kategori setuju adalah indikator kuantitas dengan pertanyaan “Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang telah dibebankan” memiliki presentase 61,8%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa ada pekerjaan yang tertinggal.

B. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini bertujuan untuk menguji sebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Dari hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	P-sig	Kesimpulan	Interpretasi
Budaya organisasi	0,516	$p > 0,05$	Normal
Motivasi	0,909	$p > 0,05$	Normal

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai sig (p) setiap variabel lebih besar dari taraf signifikan. Berdasarkan syarat yang telah ditentukan yaitu jika sig (p) $> 0,05$ maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal. Dari penjelasan tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa semua data tersebut terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y serta antara variabel X_2 dengan variabel Y .

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Psig				Interpretasi
	Linearit y	Kesimpula n	Deviasi n	Kesimpula n	
$X_1 * Y$	0,000	$p < 0,05$	0,390	$p > 0,05$	Linier
$X_2 * Y$	0,000	$p < 0,05$	0,078	$p > 0,05$	Linier

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil uji linieritas pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai sig (p) *linearity* variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) lebih kecil dari taraf signifikan, sehingga hubungan variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) linier. Begitu pula dengan nilai sig (p) *linearity* variabel motivasi (X_2) dengan variabel Y lebih kecil dari taraf signifikan, sehingga hubungan variabel motivasi (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) linier. Nilai *deviation of linearity* dari hubungan X_1 maupun X_2 pada Y bernilai lebih dari 0,05 mempertegas hubungan linier antara X_1 maupun X_2 pada Y .

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas budaya organisasi serta motivasi.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Statistik kolinieritas			
	Toleransi	Kesimpulan	VIF	Kesimpulan
Budaya organisasi	0,450	$> 0,10$	2,224	$< 10,00$
Motivasi	0,450	$> 0,10$	2,224	$< 10,00$

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil uji multikolinieritas pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai toleransi variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) lebih besar dari 0,1. Kemudian, nilai VIF dari variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel motivasi (X_2) kurang dari 10,00. Sehingga kedua variabel yang diuji tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi antar variabel bebas.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi penelitian dilakukan untuk melihat gejala autokorelasi dalam model regresi. Data yang baik seharusnya tidak memperlihatkan gejala autokorelasi. Pengujian autokorelasi penelitian ini dilakukan dengan metode *Durbin-Watson*. Hasil uji (DW) mendapatkan nilai 1,808.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

D W	dL	dU	4- dU	4- dL	Kesimp ulan	Interpret asi
1,8 08	1,6 34	1,7 15	2,2 89	2,3 66	4-dU > DW > dU	Tidak ada autokor elasi

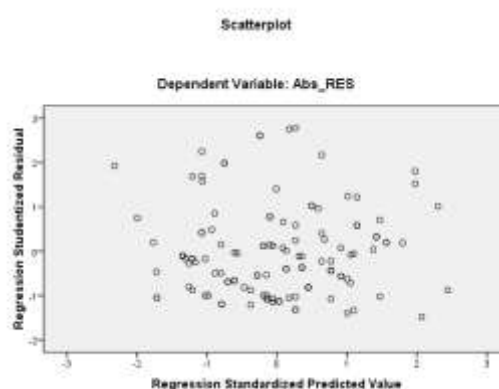
Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil uji autokorelasi pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai DW terletak diantara dU dan 4-dU. Berdasarkan syarat yang telah ditentukan, maka tidak terdapat autokorelasi pada data.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas penelitian dilakukan untuk melihat persebaran data. Data yang baik seharusnya tidak membentuk suatu pola tertentu. Pengujian heteroskedastisitas penelitian ini dilakukan dengan metode *Scatterplot*. Hasil uji dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar. Sehingga output tersebut menunjukkan data tidak heteroskedastis.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menarik kesimpulan dari penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan tiga kali. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan korelasi parsial. Sementara, pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan regresi linier ganda.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Psig	Kesimpulan	Interpretasi
$X_1 * Y$	0,001	$p < 0,05$	Hubungan signifikan
$X_2 * Y$	0,000	$p < 0,05$	Hubungan signifikan

Sumber: Data diolah 2021

1. Pengaruh Secara Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa pada Tabel 5 ditunjukkan nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Interpretasi hasil uji korelasi didasarkan pada nilai p . (Suyanto, 2018:50). Jika nilai $p < 0,05$, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel, yang diinterpretasikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika nilai $p > 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang positif dan signifikan, dan dapat diinterpretasikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

H_a = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Mangkunegara (2005:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Karyawan yang menerapkan Budaya organisasi dengan baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja dan mendapat hasil yang maksimal.

Berdasarkan dengan hasil pemaparan tersebut dapat diindikasikan bahwa jika Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Maka dengan budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut sehingga mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Salah satunya dengan menjaga lingkungan kerja agar tetap bersih dari sampah yang menjadikan karyawan menjadi nyaman saat melakukan pekerjaan dan kinerjanya menjadi maksimal.

2. Pengaruh Secara Parsial Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$ yang artinya memiliki hubungan positif dan signifikan. Interpretasi hasil uji korelasi didasarkan pada nilai p . (Suyanto, 2018:50). Jika nilai $p < 0,05$, maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel, yang diinterpretasikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika nilai $p > 0,05$, maka tidak terjadi hubungan yang positif dan signifikan, dan dapat diinterpretasikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H_a = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap

kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

3. Pengaruh Secara Simultan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Tabel 6 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Sig F	Coefficient		
	Const	X ₁	X ₂
0,000	2,884	0,367	0,703

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, diketahui bahwa secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai sig. F < 0,05 yang artinya secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan. nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Adapun hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

Ha = Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.

H₀ = Tidak terdapat hubungan secara simultan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,884 + 0,367 X_1 + 0,703 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa nilai kinerja karyawan akan bernilai 2,884 ketika tidak dipengaruhi oleh nilai budaya organisasi dan motivasi. Secara simultan antara budaya organisasi dan motivasi akan mempengaruhi besarnya nilai kinerja karyawan dengan bertambahnya nilai 0,367 setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi dan bertambahnya nilai 0,703 setiap kenaikan 1 satuan motivasi karyawan. Korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat.

Simamora dalam Mangkunegara (2012:14) mengemukakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi, Persepsi, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi, Sumber daya, Kepemimpinan, Kompensasi, Struktur, *Job Design*. Menurut Falikhatun (2013:265) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, *self efficacy*, dan *locus of control*.

Budaya organisasi dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Ditambah dengan motivasi karyawan yang tinggi, akan membentuk sebuah pola kerja yang terstruktur dengan baik dengan kinerja karyawan yang memuaskan. Apabila budaya organisasi tersebut tidak baik walau motivasi karyawan tinggi tetap saja akan membuat kinerja kurang memuaskan. Motivasi karyawan akan terkikis dengan sendirinya apabila terbiasa bekerja dengan budaya yang kurang baik. Jika budaya perusahaan baik, namun tidak diimbangi motivasi yang tinggi dari karyawan maka kinerja juga akan kurang memuaskan. Terlebih jika budaya tidak baik diiringi motivasi yang rendah. Hal tersebut membuat kinerja karyawan akan sangat tidak baik.

4. Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan

koefisienregresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain.Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Tabel 7 Hasil Uji t Untuk Menentukan Dominan Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficient (a)				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constan t)	2.884	2.657		1.085	0.280
	Budaya Organisasi (X1)	0.367	0.106	0.301	3.469	0.001
	Motivasi (X2)	0.703	0.117	0.520	5.998	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa variabel Motivasi adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X2) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel Motivasi memiliki nilai 0.520, hal ini yang berarti bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkatkan Kinerja karyawan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$. nilai

signifikansi antara variabel budaya organisasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$ yang artinya memiliki hubungan positif dan signifikan. Nilai signifikansi antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai sig. F $< 0,05$ yang artinya secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan. nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.
4. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Koefisien yang dimiliki oleh variabel Motivasi karena memiliki nilai koefisien regresi (Beta) 0.520 dibandingkan dengan nilai koefisiensi regresi (Beta) dari Variabel Budaya Organisasi 0,301. Hal ini yang berarti bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dari hasil penelitian ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang. Oleh karena itu, pihak PT. PLN (Persero) UPT Malang disarankan untuk:
 - a. Terkait dengan motivasi, pihak perusahaan disarankan untuk menumbuhkan dan menjaga motivasi karyawan tetap tinggi. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi. Reward dapat berupa peningkatan gaji, bonus atau promosi jabatan. Dengan demikian karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan hasil atau prestasi yang tinggi.
 - b. Terkait dengan budaya organisasi, pihak perusahaan disarankan untuk melibatkan karyawan dalam pembentukan kebijakan dan peraturan perusahaan. Pengenalan tentang visi dan misi serta kebijakan perusahaan juga perlu dilakukan kepada setiap karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian budaya organisasi yang baik dapat tercipta.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
 - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia : Teorikonsep, dan Indikator. Yogyakarta : Zanata Publishing.
- Azwar, Saifuddin. (2008) Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Falikhatun, (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Vol.16 No.2. Hal. 263-281.
- Mangkunegara, (2014) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-7, Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005) Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2015) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suroso, dkk. (2019) Program Budaya Unggul. Tidak dipublikasikan PT. PLN (PERSERO) UIT JBTB.
- Sutrisno, Edy. (2018) Budaya Organisasi, Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Suyanto, dkk. (2018) ANALISIS DATA PENELITIAN Petunjuk Praktis Bagi Mahasiswa Kesehatan Menggunakan SPSS. Semarang : UNISSULA PRESS
- Rivai, Veithzal, (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Bandung : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2011) Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pres