

**PENGARUH ORIENTASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. PLN PERSERO WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO)**

***THE INFLUENCING OF JOB ORIENTATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY CASE AT PT. PLN PERSERO WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO)***

By :

**Putu Anggita Laksmi Pratiwi<sup>1</sup>  
Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>  
Christoffel Mardy O. Mintardjo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

<sup>1</sup>[anggitapратиwi17@gmail.com](mailto:anggitapратиwi17@gmail.com)

<sup>2</sup>[kanakaisar@yahoo.com](mailto:kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Orientasi Kerja, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang, hasil penelitian menunjukan Orientasi Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya Orientasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,597 yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menyimpulkan, secara simulltan Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** *Orientasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan*

**Abstract:** Human resources is the part of a whole resources management that available in a company. Job orientation and organizational culture be influenced employee performance from an organization or company. The use of an effective labor is the key to increase high work of employee performance as a whole. This research used multiple analysis regression linier method. Sample in this research is 50 respondents. That the result showed job orientation has 0,000 significance level. That means job orientation significantly influenced employee performance. Organizational culture has 0,597 significance level which means organizational culture influenced employee performance insignificantly. The result of this research concluded that job orientation and organizational culture influence employee performance significantly.

**Keywords:** *Job Orientation, Organizational culture, Employee Performance*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah sangat gencar sejak dulu hingga kini. Hal ini dilakukan mengingat pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus mengalami perubahan dengan menuntun setiap individu maupun kelompok harus mampu meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10).

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Perilaku dan kebiasaan kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi. Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sondang Siagian (1995: 187)

Mewujudkan visi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi langsung oleh hasil kerja pegawainya. Untuk itu perlu ditingkatkan orientasi kerja dan meningkatkan kualitas budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Manado ini.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Untuk mengetahui apakah Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado.
2. Untuk mengetahui apakah Orientasi Kerja, berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menjadi tugas utama sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Manusia sebagai faktor-faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai partner bagi perusahaan dan bukan semata hanya sebagai faktor produksi. Sedarmayanti (2007 :13)

Manusia sebagai faktor-faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai partner bagi perusahaan dan bukan semata hanya sebagai faktor produksi.

### Orientasi Kerja

Orientasi Kerja menurut *Ingham (1970): the concept formed the basis for the harmonious view of industrial relations in the small firm as orientation to work was said to cause individual self-selection to the small firm sector.* Yang kurang lebih memiliki arti: sikap dan tingkah laku karyawan, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan [kinerja karyawan](#) secara individu dalam sebuah perusahaan. Orientasi Kerja menurut *Goldthorpe (1968): orientation to work* adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya.

### Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Beliau juga mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Sutrisno (2010:24)

### Kinerja Karyawan

Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2000 : 67). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223). kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. ). Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34)

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu**

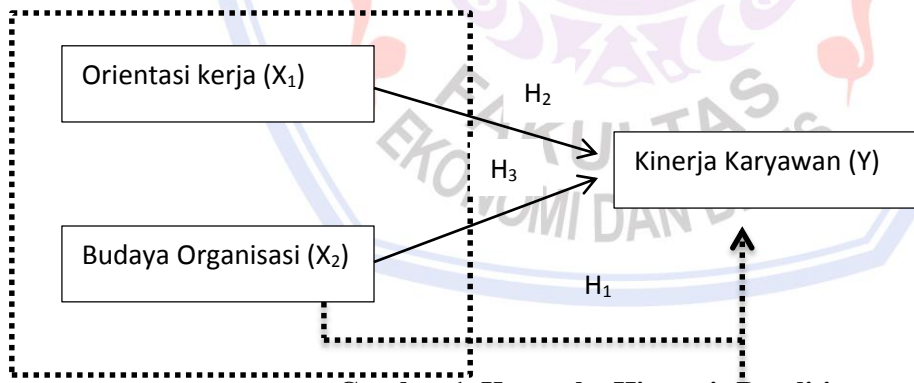
| No. | Nama/Tahun                 | Tujuan   | Metode                        | Hasil   | Persamaan                                    | Perbedaan |
|-----|----------------------------|--|-------------------------------|---|--|-----------|
| 1.  | Usmany, Hamid, Utami/ 2016 | Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional | Kuantitatif, Regresi berganda | Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan | Variabel budaya organisasi, kinerja karyawan | Objek     |

|    |                                 |  |                  |   |                               |  |  |  |
|----|---------------------------------|--|------------------|---|-------------------------------|--|--|--|
|    |                                 |  |                  |   |                               |  |  | dan kinerja karyawan                             |
| 2. | Sudarmo, Lukita/ 2016           | Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan                  | Kuantitatif      | Semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan  | Variabel kinerja              |  |  | Objek dan variabel independen                    |
| 3. | Naryanti/ 2016                  | Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja | Kuantitatif, SEM | Model penelitian baik dan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen                  | Budaya organisasi, kinerja    |  |  | Objek, variabel motivasi, kepemimpinan, kepuasan |
| 4. | Kartika, 2016                   | Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  | Kuantitatif      | Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja  | Budaya organisasi, kinerja    |  |  | Objek  |
| 5. | Jatilaksono dan Indartono/ 2016 | Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya terhadap kinerja   | Kuantitatif      | Disiplin kerja dan budaya berpengaruh terhadap kinerja  | Budaya organisasi dan kinerja |  |  | Objek, variabel disiplin                         |
| 6. | Hakim/ 2016                     | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan                                    | Kuantitatif      | Budaya, komitmen dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja  | Budaya dan kinerja            |  |  | Objek, variabel komitmen dan kompensasi          |
| 7. | Fauzi, dkk/ 2016                | Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen             | Kuantitatif      | Model baik dan independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung | Variabel budaya dan kinerja   |  |  | Objek, variabel kepuasan dan komitmen            |

Organisasi  
Sebagai Variabel  
Intervening

|    |                    |  |             |  |                             |   |
|----|--------------------|--|-------------|--|-----------------------------|---|
| 8  | Djuremi, dkk/ 2016 | Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai | Kuantitatif | Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen | Variabel budaya dan kinerja | Objek, variabel lingkungan dan kepemimpinan |
| 9  | Asih/ 2016         | Menganalisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan            | Kuantitatif | Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen | Variabel budaya             | Objek, variabel pemberdayaan, kepuasan      |
| 10 | Alindra/ 2016      | Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan                                    | Kuantitatif | Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen | Budaya dan kinerja          | Objek                                       |

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian  
Sumber : Kajian Teori 2017

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan dan kerangka pemikiran diatas maka, Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga orientasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> : Diduga orientasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji asosiatif atau hubungan antara dua atau lebih variabel.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi secara universal didefinisikan sebagai keseluruhan obyek yang akan diteliti (Boedijowono, 2001). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) Manado.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013: 149). Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 responden.

### Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis analisis regresi linear berganda. Data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas  
Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel          | Indikator            | Korelasi (r)<br>(Uji Validitas) |            |        | Alpha Crombach<br>(Uji Reliabilitas) |          |
|-------------------|----------------------|---------------------------------|------------|--------|--------------------------------------|----------|
|                   |                      | Nilai                           | Signifikan | Status | Nilai                                | Status   |
| Orientasi Kerja   | Kebutuhan pribadi    | 0,811                           | 0,000      | Valid  | 0,724                                | Reliabel |
|                   | Jangka panjang       | 0,565                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Hubungan baik        | 0,694                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Fasilitas organisasi | 0,678                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Fasilitas langsung   | 0,691                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
| Budaya Organisasi | Kerja sama           | 0,907                           | 0,000      | Valid  | 0,806                                | Reliabel |
|                   | Pemberdayaan         | 0,844                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Orientasi hasil      | 0,668                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Inovasi              | 0,753                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Keterbukaan          | 0,562                           | 0,000      | Valid  |                                      |          |
|                   | Kualitas kerja       | 0,821                           | 0,000      | Valid  |                                      | Reliabel |

|                 |                        |       |       |       |       |
|-----------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|
|                 | <i>Kuantitas kerja</i> | 0,873 | 0,000 | Valid |       |
| <i>Kinerja</i>  | <i>Kemajuan</i>        | 0,819 | 0,000 | Valid | 0,858 |
| <i>Karyawan</i> | <i>Disiplin kerja</i>  | 0,741 | 0,000 | Valid |       |
|                 | <i>Tanggung jawab</i>  | 0,766 | 0,000 | Valid |       |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Merujuk pada Tabel 2. di atas menunjukkan bahwa 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. Merujuk pada Tabel 2. di atas dapat menunjukkan nilai *alpha cronbach* untuk setiap pertanyaan lebih besar dari nilai kritis ( $> CR$ ) yaitu 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas multikolienaritas dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

| <i>Variabel</i>                         | <i>VIF</i> | <i>Keterangan</i>     |
|---|------------|-----------------------|
| <i>Orientasi Kerja (X<sub>1</sub>)</i>  | 1,288      | Non multikolinieritas |
| <i>Buday Organisasi (X<sub>2</sub>)</i> | 1,288      | Non multikolinieritas |

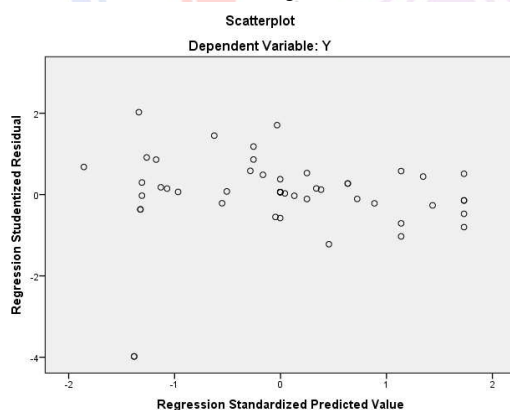
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Analisis statistik untuk analisis regresi dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*  $< 10$ . Berdasarkan Tabel 3. terlihat hasil uji SPSS, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1, X_2$ ) kurang dari 10 ( $< 10$ ). Hal ini berarti atau disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian. Ghozali (2009),

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil *scatterplot* parsial variabel X dan variabel Y pada Gambar 2.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Gambar 2. dari hasil uji SPSS terlihat bahwa gambar tersebut menunjukkan bahwa pada Grafik Scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat pula tidak ada pola tertentu yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Jika terdistribusi normal maka memenuhi uji normalitas, sedangkan jika tidak terdistribusi normal maka tidak memenuhi asumsi uji normalitas. Ghozali (2009). Uji normalitas dalam model regresi dapat dilihat pada Gambar 3.

**Gambar 3. Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Analisa Regresi Linier Berganda

#### Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian menggunakan alat bantu program SPSS untuk melakukan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Hasil analisis dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

**Tabel 4. Model Summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,557 <sup>a</sup> | ,310     | ,281              | 3,186                      | 2,300         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017



Hasil SPSS terlihat pada Tabel 4. dimana nilai R sebesar 0,557, dan nilai R Square sebesar 0,310, dan Adjusted R Square sebesar 0,310, nilai Standard Error of Estimate sebesar 3,186, dan nilai Durbin-Watson sebesar 2,300. Nilai R sebesar 0,557 atau sebesar 55,7% berarti bahwa hubungan antara variabel Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah cukup kuat.

Nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,310. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel  $X_1$  atau Orientasi Kerja, dan  $X_2$  atau Budaya Organisasi, serta  $X_3$  adalah sebesar 0,310 atau 31%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 31\% = 69\%$ ) yaitu sebesar 0,690 atau 69% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

Tabel 5. Anova

ANOVA<sup>a</sup>

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 214,352        | 2  | 107,176     | 10,560 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 477,028        | 47 | 10,150      |        |                   |
|   | Total      | 691,380        | 49 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil perhitungan SPSS untuk nilai Anova dapat dilihat Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 10,560$  untuk derajat kebebasan (df: *degree of freedom*)  $k = 2$  dan  $n-k-1$ ,  $50 - 2 - 1 = 47$ , dan nilai signifikan F (Sig. F) = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ , terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau Orientasi Kerja, dan  $X_2$  atau Budaya Organisasi, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Y atau Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan, diterima atau terbukti.

Tabel 6. Coefficients

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |           |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |           |
|                           |            | B                           | Std. Error |                           |       |      | Beta                    | Tolerance |
| 1                         | (Constant) | 7,933                       | 3,428      |                           | 2,314 | ,025 |                         |           |
|                           | X1         | ,527                        | ,140       | ,518                      | 3,771 | ,000 | ,777                    | 1,288     |
|                           | X2         | ,093                        | ,175       | ,073                      | ,532  | ,597 | ,777                    | 1,288     |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data (2017)

Hasil perhitungan SPSS untuk nilai Coefficient dapat dilihat Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6. ditemukan bahwa:

1. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel  $X_1$  yaitu Orientasi Kerja, terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000 yang berarti koefisien regresi  $X_1$  terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ( $0,000 < 0,050$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Orientasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.

2. Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel  $X_2$  yaitu Budaya Organisasi terhadap  $Y$  yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,597 yang berarti koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah tidak signifikan yaitu lebih dari 5% ( $0,597 > 0,050$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, tidak diterima atau tidak terbukti.

Persamaan garis regresi linear berganda untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:  $Y = 7,933 + 0,527X_1 + 0,093X_2 + \varepsilon$ , dimana  $Y$  = Kinerja Karyawan;  $X_1$  = Orientasi Kerja;  $X_2$  = Budaya Organisasi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya di PT. PLN (Persero) Manado, dan hasilnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara serentak

Pengaruh secara serentak dari variabel Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Manado cukup kuat yaitu sebesar 55,7%, sedangkan pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini sebesar 69%.

### **Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Orientasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Orientasi Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel tunggal yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Maabuat (2016) dimana dalam penelitian tersebut Orientasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Budaya Organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Mohamed (2013); Alindra (2016); Maabuat (2016) dimana dalam penelitian tersebut Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan variabel penelitian yang dijadikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih ada variabel lainnya yang bisa ditambah untuk melihat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.
2. Keterbatasan waktu dan dana serta cakupan penelitian sehingga penelitian ini terbatas pada hal-hal tertentu seperti jumlah dan kuesioner penelitian dan sebagainya.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara serempak atau bersama-sama, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado.
2. Orientasi Kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Manado. Orientasi Kerja merupakan variabel tunggal atau satu-satunya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Manado.

**Saran**

Saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan BUMN yang bergerak di bidang energi listrik seperti PLN perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini dengan menerapkannya dalam bidang sumber daya manusia perusahaan. Hal ini penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan dalam rangka memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas global kepada para pelanggan listrik khususnya di Kota Manado. Untuk itu perusahaan lewat penelitian ini perlu lebih fokus dalam meningkatkan Orientasi Kerja para karyawannya seperti memperhatikan kebutuhan pribadi dan keluarga karyawannya, memperhatikan sasaran jangka panjang dari karyawannya, memperhatikan hubungan antar karyawan, memperhatikan fasilitas perusahaan, serta memberikan fasilitas langsung yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.
2. Budaya organisasi walaupun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perlu diperbaiki juga khususnya dalam implementasinya kepada karyawan serta mengkomunikasikan lebih intensif budaya organisasi perusahaan kepada karyawan.
3. Untuk perusahaan lain perlu untuk memperhatikan hasil temuan penelitian ini dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dalam organisasinya.
4. Perlu ada penelitian lanjutan atau replikasi dari hasil penelitian ini kepada objek lain atau lokasi lain untuk memperkuat hasil penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia., Graha Ilmu : Yogyakarta
- Alindra, A. I. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center. *Students Journal*. UNY.
- Asih, D. K. 2016. Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Greentex Indonesia Utama. *Students Journal*. Binus University Jakarta.
- Boedijowono. 2001. Pengantar Statistik Ekonomi Dan Bisnis, Jilid 1. Edisi Keempat, Unit Penerbit Dan Percetakan AMP YKPN, Yogyakarta
- Djuremi, Hasiolan, L. B., dan Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* 2(2) Maret.
- Fauzi, M., Warso, M. M., dan Haryono, A. T. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*. 2(2) Maret:
- Goldthorpe. 1968. *The Affluent Worker : Industrial Attitudes and behavior*. Cambridge : Cambridge University Press
- Ghozali. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP

- Hakim, B. A. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Madu Baru Yogyakarta. *Proceeding Interdisciplinary Post Graduate Student Conference 2nd*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Hasibuan. 2012 : 10. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Jatilaksono, R. S., dan Indartono. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Students Journal*.
- Kartika, I. A., Mariam, I., dan Onida, M. S. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jabatan Staf Kantor di PT. Nusantara Parkerizing. *Students Journals*.
- Malayu Hasibuan. 2001 : 34. Manajemen Sumber Daya Manusia STIE YKPN : Yogyakarta
- Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda
- Mustafa, Z. 2009. Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi. Bandung, Penerbit Graha Ilmu
- Naryanti, I. 2016. Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kharisma Jaya Surabaya. *Students Journal*.
- Rivai Dan Basri. 2005 : 50. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja, Grafindo Persada
- Sudarmo., dan Lukita, H. S. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan*. 1(2) Juni.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sondang Siagian. 1995 ; 187. Kepemimpinan Organisasi Dan Perilaku Administrasi, Jakarta Penerbit Gunung Agung
- Sutrisno. 2010 : 24. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Usmany, T. P., Hamid, D., dan Utami, H. N. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin Ii, Ponorogo). *JAB* 37(2) Agustus: 38-44.