

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area
Pekanbaru Rayon Kota Timur**

Oleh:

**Nike Ningsih Purnama Sari
(nike.ningsih1995@gmail.com)
Pembimbing :Drs. Kasmirudin, M.Si
Program Studi Adminstrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Adminstrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28298

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of organizational culture and work discipline on employee performance office section at PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon City East.

This research method is descriptive and quantitative by using program of SPSS 21, where sample used is employee part office PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon City East with respondents as many 41 people. For sampling technique used census method. The Data collection techniques through questionnaires and interviews.

The results of ananlisis use validity test, reability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test so that it can be seen that organizational culture variables significantly influence employee performance, that work discipline has a significant effect on employee performance, and A significant influence between organizational culture and work discipline on employee performance.

keyword: Organizational Culture, Work Discipline, and Employee Performanc

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dalam sebuah perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Dan sumber daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Dan didukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras propesional, sadar akan

tanggung jawabnya dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi bukanlah hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah dengan pelaksanaan budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja yang baik pula dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan

kemajuan dalam pencapaian tujuan. (Sedarmayanti,2001).

Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan budaya organisasi karyawan. “Budaya organisasi merupakan kepribadian yang ada pada organisasi, pada banyak organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena membentuk karakter organisasi secara anggota organisasi melakukan pekerjaannya.(Widjaja, 2001).

PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur merupakan salah satu cabang dari PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di daerah Pekanbaru khususnya kota Timur dan merupakan salah satu cabang yang banyak terdapat pelanggan. Melihat pertumbuhan dan kemajuan ekonomi sangat pesat khususnya di daerah PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dan secara tidak langsung menuntut PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur untuk dapat menyediakan kebutuhan listrik serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan yang ada di Area Pekanbaru Rayon Kota Timur

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan, penulis merumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, dengan tujuan untuk membantu masalah agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam pembahasan. Adapun yang menjadi masalah dalam

penelitian ini adalah “ **Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur?**”

TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero)Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

TINJAUAN PUSTAKA **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang lebih dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungannya dengan masalah tersebut (Edgar Schein, 1997).

Sementara itu, Robert P. Vecchio (1995) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang.

Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi (Gibson, Ivancevich, dan Donnelly, 1988).

Fungsi budaya organisasi adalah: Memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi, Memunculkan komitmen terhadap misi organisasi, Membimbing dan membentuk standar perilaku anggota organisasi, dan, Meningkatkan stabilitas sistem sosial (Creemers dan Reynolds, 1993; Greenberg dan Baron, 1995)

Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja. Menurut Stefan P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015) ada 7 karakteristik utama yang menjabarkan budaya organisasi: Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi terhadap hasil, Orientasi terhadap manusia, Orientasi

terhadap tim, Agresivitas, dan Stabilitas.

DISIPLIN KERJA

Menurut Saydam (2005) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan memenuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya.

Sedangkan Menurut Satradiryo (2003) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Keith Vavis dalam Mangkunegara (2007), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu: Jam kerja, Izin karyawan, dan Absensi karyawan.

Saydam (2005), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah: Kehadiran, Tanggung, Sikap dan Norma.

KINERJA KARYAWAN

Wilson Bangun (2012), mendefinisikan: Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja: Faktor

personal / individual, Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem, dan Faktor kontekstual (situasional). Menurut Mathis, (2002) dan Bernandin (1993) dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk: Kualitas Kerja (*Quality Of Work*) Kuantitas Kerja, Kreatifitas, Ketepatan waktu, Kemampuan (*Capability*) dan Kemandirian.

.Hipotesis

H1 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

H2 : Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

H3 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Metode Penelitian

Lokasi dan objek penelitian

Lokasi penelitian ini penulis laksanakan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Jl. Dr. Soetomo No 69. Objek penelitian adalah mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur Jl. Dr. Soetomo No 69.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.

PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur yang berjumlah 82 orang. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), sejumlah 41 orang sedangkan yang menjadi key informant adalah Human Resources Development (HRD) dan karyawan PT .PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi metode kuesioner dan wawancara. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan terhadap atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Deskriptif Penerapan Budaya Organisasi Pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur

Penerapan budaya organisasi pada PT PLN. (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur secara keseluruhan terkategori 'kuat'.Dimana

yang paling kuat adalah penerapan nilai agresivitas dengan skor tertinggi dan yang lemah pada orientasi terhadap manusia dan tim dimana kedua dimensi ini terkategori dalam skor terendah dari yang lainnya. Ini jelas menunjukkan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang kuat sudah terlaksana dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur . Kekuatan budaya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur sehingga menciptakan keseragaman perilaku karyawan. Dan pada akhirnya menghasilkan suatu motivasi dan komitmen karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Analisis Deskriptif Pelaksanaan Disiplin Kerja Pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur

Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru RayonKota Timur secara keseluruhan terkategori baik. Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi sikap dengan skor tertinggi dan nilai yang paling rendah adalah dimensi kehadiran. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan disiplin kerja yang baik dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri karyawan dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur

Pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur secara

keseluruhan terkategori baik. Dimana yang paling baik dilaksanakan adalah pada dimensi kualitas kerja dan nilai yang paling rendah adalah dimensi kreatifitas. ini jelas menunjukkan pelaksanaan kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dengan baiknya pelaksanaan kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan memuaskan dalam diri karyawan. Dalam artian karyawan akan bersemngnat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya.

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total corelation* masing-masing pernyataan. Suatu pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 41 orang, maka dapat diperoleh nilai r tabel melalui *degree of freedom*= $n-2$, jadi *degree of freedom*= $41-2=39$, maka tingkat kemaknaan pada 5% didapat=0,0308.Dari hasil pengujian validitas dengan pengujian melakukan SPSS menyatakan bahwa butir-butir instrument pertanyaan dapat digunakan. Hal ini dapat dilihat r_{hitung} lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$), sehingga semua

instrument pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Dari pengujian menggunakan SPSS menunjukkan Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,6. Untuk variabel Budaya Organisasi (X1) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 pada variabel

Disiplin kerja (X2) nilai Cronbach's Alpha 0,795, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk-construct pernyataan yang merupakan dimensi dari variabel-variabel adalah reliable atau dapat diterima.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t hitung	t tabel
X1 → Y	7,108	0,464	0,757	11,031	2,023

Sumber : Data Olahan 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ,sebagai berikut : $Y = 7,108 + 0,464$

- Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 7,108 : artinya jika budaya organisasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7,108
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,464 : artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada kinerja

karyawan. Yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,464 poin.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai R^2 sebesar 0,757 atau 75,7%. Artinya adalah bahwa variabel independen (budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 75,7%. Sedangkan sisanya sebesar 24,3 % (100% - 75,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini.

Uji Signifikan Individu (Uji t) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 39$ pada $\alpha = 5\% / 2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 2,023. Nilai t hitung sebesar 11,031 > t tabel 2,023 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat

dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini dapat diartikan semakin perusahaan dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi yang positif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R Square	t hitung	t tabel
X ₂ → Y	4,553	0,823	0,561	7,067	2,023

Sumber : Data Olahan, 2017

Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi diatas maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ,sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,553 + 0,823$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk disiplin kerja bernilai positif, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 4,553, artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,553.

3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,823 : artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Yaitu akan

mengalami peningkatan juga sebesar 0,823 poin.

Koefisien Determinasi (R²) Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji koefisien determinasi diketahui R square merupakan koefisien determinasi. Diperoleh R² (R square) sebesar 0,561 atau 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas X₂ (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y(kinerja karyawan) sebesar 56,1%. Sedangkan persentase sisanya sebesar 43,9% (100%

- 56,1%) dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.

Uji Signifikan Individu (Uji t) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui t tabel maka $df = 39$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah

sebesar 2,023. Nilai t hitung sebesar $7,067 > t$ tabel 2,023 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regersi	R Square	F hitung	F tabel
X1 → Y	1,544	0,353	0,817	85,091	3,24
X2 → Y		0,353			

Sumber: Data Olahan 2017

Berdasarkan tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,544 + 0,353X_1 + 0,353 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,544 : artinya jika budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) nilainya adalah 0. Maka nilai kinerja karyawannya adalah sebesar 1,544 poin.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₁)

3. sebesar ,0535 : artinya jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu akan mengalami peningkatan juga sebesar 0,353 poin.

4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₂) sebesar 0,353 : artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kinerja yaitu akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,353 poin

Koefisien Determinasi (R²) Berganda

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui R² (R Square) sebesar 0,817 atau 81,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 81,7% dan hubungan yang diberikan adalah sangat kuat dengan besar 0,817. Sedangkan persentase sisanya sebesar 18,3% (100% - 81,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Simultan (Uji F/ANOVA)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung

adalah 85,091 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Dimana: n= jumlah sampel

k= jumlah variabel

bebas

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = 2 \quad df_2 = 41 - 2 -$$

1 = 38

$$\text{Alpha} = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F_{tabel} pada df₁ = 2 dan df₂ = 38 adalah 3,24. Hal ini berarti F_{hitung} (85,091) > F_{tabel} (3,24) dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Jadi hipotesis budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai penerapan nilai-nilai budaya organisasi pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur sudah dilaksanakan dengan baik dan tepat sasaran. Ini jelas menunjukkan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang kuat sudah terlaksana dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur . Kekuatan budaya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur sehingga menciptakan keseragaman perilaku karyawan. Dan pada akhirnya menghasilkan suatu motivasi dan komitmen karyawan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing.
2. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan disiplin kerja yang baik dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja dalam perusahaan maka akan terciptanya rasa tanggungjawab yang besar dari diri karyawan dan lebih disiplin

dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun dilihat dari dimensi kehadiran masih belum optimal untuk disiplin kerja yang diterapkan oleh PT.PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

3. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur sudah terlaksana dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan. Ini jelas menunjukkan pelaksanaan kinerja karyawan yang baik dikalangan karyawan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dengan baiknya pelaksanaan kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan terciptanya keinginan untuk bekerja dengan baik dan memuaskan dalam diri karyawan. Dalam artian karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan akan timbul rasa cinta pada pekerjaannya. Namun dilihat dari aspek kreatifitas ini belum optimal dilaksanakan pada kinerja karyawan yang ditetapkan oleh PT.PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur,

maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan menciptakan budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, maka keputusan hipotesis penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin perusahaan melaksanakan disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Hal ini berarti semakin optimal budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukkan bagi pihak PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Meskipun secara keseluruhan penerapan budaya organisasi terkategori ‘kuat’ namun masih ada nilai-nilai budaya yang masih lemah diterapkan dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur hal ini terlihat dari penerapan dimensi orientasi terhadap manusia, dimana pada dimensi orientasi terhadap manusia memiliki skor penilaian terendah dibandingkan dimensi yang lainnya. Untuk itu diharapkan pihak perusahaan untuk kedepannya lebih meningkatkan lagi budaya organisasinya yang telah dilaksanakan sebelumnya di PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur terutama dalam melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau karyawan yang memiliki kinerja yang bagus agar karyawan merasa bersemangat dan mampu untuk meningkatkan knierjanya.
2. Pada variabel disiplin kerja secara keseluruhan pelaksanaan disiplin kerja terkategori “baik” namun masih ada pelaksanaan disiplin kerja yang kurang baik dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dilihat dari dimensi kehadiran dimana masih ada karyawan yang belum baik untuk tingkat kehadirannya dalam bekerja, dengan tidak disiplin nya karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri secara tidak

langsung juga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menanggapi hal tersebut sebaiknya pihak perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur memberikan sanksi dan sanksi tersebut berlaku untuk semua karyawan yang kurang disiplin.

3. Pada variabel kinerja karyawan secara keseluruhan pelaksanaan kinerja karyawan terkategori “baik” namun masih ada pelaksanaan kinerja karyawan yang kurang baik dalam perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Dilihat dari dimensi kreatifitas dimana masih ada karyawan yang belum mampu untuk lebih kreatif dalam bekerja, dengan tidak kreatifnya karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri secara tidak langsung juga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, dan karyawan akan bekerja sesuai dengan standar rata-rata saja dikarenakan karyawan tidak memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap kinerjanya dan tidak memanfaatkan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat untuk pekerjaan. Untuk menanggapi hal tersebut sebaiknya pihak perusahaan PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur memberikan pelatihan dan seminar tentang pekerjaan mengenai kreatifitas karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan merasa

termotivasi dan tertantang untuk bekerja lebih kreatif lagi.

4. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, untuk itu pihak perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lagi budaya organisasi terkhususnya pada aspek kreatifitas dimana dilihat pada hasil penelitian menunjukkan total skor yang relative rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali kemampuan yang dimiliki karyawan, jika karyawan masih belum mampu untuk kreatif adakanlah beberapa pelatihan untuk melatih kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal ini juga pasti akan menguntungkan pihak perusahaan, dimana perusahaan akan memiliki karyawan yang lebih kreatif dalam bekerja.
5. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kembali lagi disiplin kerjanya terkhususnya pada aspek kehadiran yang masih belum optimal terlaksanakan. Dengan meningkat kehadiran karyawan tentu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan terselesaikan dengan baik dan cepat sesuai dengan target perusahaan.

6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk harapan kedepannya kinerja karyawan lebih meningkat ada baiknya pihak PT.PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur - perlu menciptakan nilai-nilai budaya dengan meningkatkan rasa kebersamaan antar karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, memberikan standar-standar kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja dimana dengan menerapkan organisasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan kinerja akan lebih meningkat setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Iyan Padjalangi. 2012."Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero). Tbk. Cabang Makassar."Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.
- Arikunto Suharsimi, 2006. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Bina Aksara
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga
- Bonar P.Silalahi dkk. 2014.*Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pendapatan,Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jurnal bisnis dan manajemen eksekutif Vol.1 No 1,2014, artikel 2.
- Gouzali, Saydam, 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya Jawab*. Jakarta:Djambatan.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Yogyakarta:BFEE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Husein, U. 2001. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Husein,U.2011. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Robhins, Stephen, P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Jumiati Sasmita,2015, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri*,Vol.VII No.2 Mei 2015 *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*

- Istijanto. 2005 . *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perubahan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Ogbonna, E and Lloyd C.H. 2000. *Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Emperical Evidence from UK Companies. The International Journal of Human Resource Management*.
- Pratiwi, Amelia, Nuryanti, Iwan N Daulay., 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Capem Duri, Vol 1 No 2, Oktober 2014, Universitas Riau, Pekanbaru*. Jurnal manajemen bisnis
- Prof .Kuncoro, Mudrajad,Ph.D. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*.Edisi Keempat.Jakarta: Penerbit Erlangga.
- P. Robbins,Stephen,2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- P. Robbins, Stephen,2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*.Jakarta: PT. IndeksKelompok Gramedia.
- P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat
- Rivai,V,2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktek*.Jakarta: Murai Kencana.
- Riduan & Sunarto, H.2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rusdan Arif. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal studi manajemen dan organisasi, Vol 10 No1,2010, halaman 1.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007. "Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis". Cetakan 1.Bandung:Alfabeta.
- Siagian,P & Sondang, 2005,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti . 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Subiyakto,H.2001. *Statistika Inferen edisi kedua*.Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif Kualitatif &RND*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012.*Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif,*

Kuantitatif, dan R&D.
Bandung. Alfabeta

- Sugiyanto. 2011. *“Metodologi Penelitian”*. Jakarta: Alfabeta.
- Suyadi, P. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFE
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Soetopo. Hendyat, 2010. *Perilaku organisasi, Teori dan praktik dibidang pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2011, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta.

_____. 2013, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

- Windhi J. Sumaki dkk. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo Area Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efesien Vol 15 No 5, 2014
- Widiawati, Emilian. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Panti Secanti Gisting*. Jurnal Magister Manajemen. Vol.1 No. 1. April 2012