

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO MANADO

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND COMMUNICATION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGGO REGION MANADO

Oleh :

Windy J. Sumaki¹

Rita N. Taroreh²

Djurwati Soepeno³

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

e-mail: ¹windysumaki@gmail.com

²rita.taroreh@yahoo.com

³djurwatisoepeno@gmail.com

Abstrak: Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dengan sampel sebanyak 51 karyawan. Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Para Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado sebaiknya lebih memperhatikan Disiplin Kerja dan Komunikasi yang ada sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terlaksana dengan baik dan para karyawan bisa mempunyai kinerja yang baik.

Kata kunci: disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi

Abstract: Each company will strive to always improve the performance of employees in order to achieve the stated goals of the company. To achieve the goals the company requires employees who have a good working performance. The purpose of this study was to determine whether the Work Discipline, Organizational Culture, and Communication influence on Employee Performance PT. PLN (Persero) Suluttenggo Area Manado with a sample of 51 employees. This research method is associative by using multiple linear regression analysis technique. The results showed simultaneous Work Discipline, Organizational Culture, and Communication influence on employee performance. Partially Work Discipline and Communication has no influence on employee performance, but the organizational culture has positive influence on employee performance. The employees of PT. PLN (Persero) Area Manado should pay more attention Work Discipline and communications there so occupation is given can be done well and can increase the performance of employees.

Keywords: work discipline, organizational culture, communication

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001:184).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagaimana sebuah perusahaan Negara peningkatan efektivitas kerja menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Salah satu unit yang perlu memperhatikan efektivitasnya adalah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Dimana di dalamnya diperlukan juga peningkatan kinerja agar sasaran yang dituju dapat terealisasi dengan baik.

Meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya peningkatan disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan seperti mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan lain-lain. Budaya organisasi merupakan pemegang peran penting dalam pencapaian target perusahaan. Seperti bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi di antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja.

Komunikasi yang efektif guna memperlancar komunikasi yang baik menyangkut komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi di perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
3. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
4. Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Nitisemito (2001:109) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, kinerja perorangan dan kinerja kelompok sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hasibuan (2012:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006). Menurut Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Budaya Organisasi

Sutrisno (2010:2) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Robbins dan Judge (2007:62) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar.

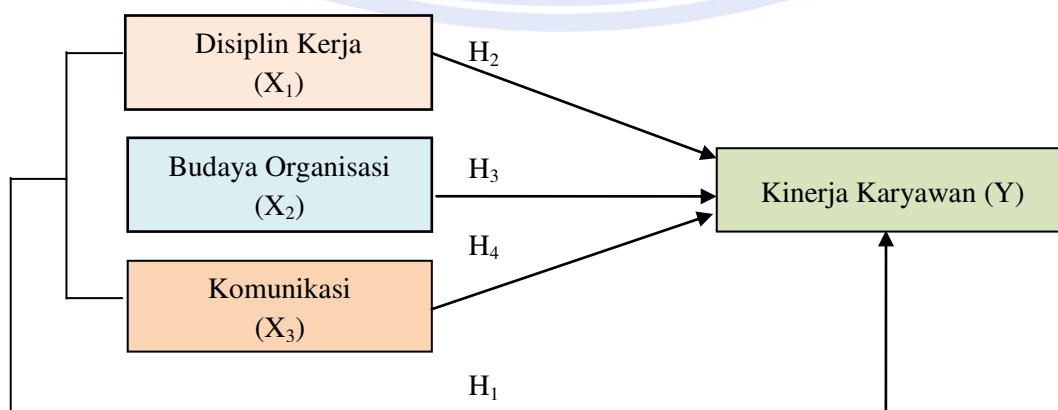
Komunikasi

Kreitner dan Kinicki (2005:198), menyatakan bahwa Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Menurut Daft (2006:133) bahwa Komunikasi adalah proses dimana informasi ditukar dan dipahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku. Menurut Robbins dan Coulter (2007:311) komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna.

Penelitian Terdahulu

Faradistia (2013) dengan judul penelitian Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Dengan hasil penelitian Motivasi, jenjang karir, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca. Subudi (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Dengan hasil penelitian Variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Porwani (2010) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. Hasil penelitiannya Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Konsep yang diolah, 2015.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah :

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Sugiyono (2003:11) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Waktu penelitian dirancang selama 6 (enam) bulan, mulai dari bulan Januari sampai bulan Juli 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003:103). Populasi dalam penelitian adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado sebanyak 75 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode *Accidental Sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Riduwan, 2005:65) dengan error sebesar 8%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{75}{1 + (75 \times 0,08^2)} = 50,67 = 51 \text{ (dibulatkan)}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel
Pelayanan & Administrasi	22	20
Jaringan	37	22
Transaksi Energi Listrik	16	9
Jumlah	75	51

Sumber: Data Pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai penelitian. Wawancara, pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. Observasi, pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

waktu. Hasibuan (2012:94). Indikator:

1. Kedisiplinan
2. Kreativitas
3. Kerjasama
4. Ketelitian
5. Tanggung Jawab

Disiplin Kerja (X_1) merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. Nawawi (2006:322). Indikator:

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggung Jawab
4. Kepatuhan
5. Sikap

Budaya Organisasi (X_2) adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Robbins (2007:62). Indikator:

1. Nilai-nilai organisasi
2. Dukungan manajemen
3. Sistem imbalan
4. Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar
5. Orientasi pada rincian (detil) pekerjaan

Komunikasi (X_3) ialah proses yang di dalamnya menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang kepada orang lain, biasanya dengan maksud mencapai beberapa tujuan khusus. Suranto (2010:105). Indikator:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (2006:121) validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukurannya tidak valid maka skala tersebut tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak melakukan apa yang seharusnya diukur. Sedangkan pengujian terhadap reliabilitas ditunjukkan untuk memastikan bahwa responden benar – benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisioner tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (reliabilitas) instrument.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda :

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
 X_1 = Disiplin kerja
 X_2 = Budaya Organisasi
 X_3 = Komunikasi
 $b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi
a = Konstanta
e = Kesalahan pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing masing dengan kriteria pengujian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel $\alpha 5\%$
Disiplin Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,510	0.235
	$X_{1.2}$	0,394	
	$X_{1.3}$	0,657	
	$X_{1.4}$	0,654	
	$X_{1.5}$	0,470	
Budaya Organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0,540	0.235
	$X_{2.2}$	0,530	
	$X_{2.3}$	0,332	
	$X_{2.4}$	0,371	
	$X_{2.5}$	0,600	
Komunikasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,715	0.235
	$X_{3.2}$	0,702	
	$X_{3.3}$	0,838	
	$X_{3.4}$	0,624	
	$X_{3.5}$	0,657	
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1}$	0,329	0.235
	$Y_{.2}$	0,406	
	$Y_{.3}$	0,461	
	$Y_{.4}$	0,371	
	$Y_{.5}$	0,542	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Uji validitas menunjukkan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sekaran, 2006:43). Dengan r_{tabel} ($n - 2, \alpha 5\%$) dimana $n =$ jumlah sampel maka $r_{\text{tabel}} = 0,235$ dengan demikian r_{tabel} pada $\alpha 5\% = 0,235$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,760	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,711	0,6	Reliabel
Komunikasi (X_3)	0,875	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,668	0,6	Reliabel

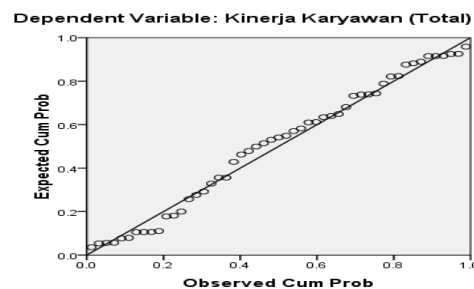
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji reliabilitas instrument pada Tabel 3 menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komunikasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena hasil *cronbach alpha* di atas 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Metode P-Plot Regression

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji normalitas melalui pengujian SPSS grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized*, terlihat pada Gambar 2 bahwa penyebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan asumsi telah terpenuhi dan distribusi dinyatakan normal. Pada plot di atas terlihat bahwa output data berada disekitar garis dan berbentuk linear, maka data tersebut dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

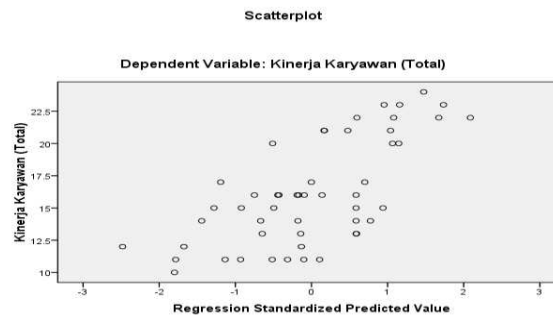
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,849	1,177	Non Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X_2)	0,820	1,220	Non Multikolinieritas
Komunikasi (X_3)	0,763	1,311	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil tersebut nilai VIF < 10 atau tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Metode Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan pola gambar *scatterplot* pada Gambar 3 terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.799	3.768		-.743	.461
Disiplin Kerja (X ₁)	.058	.193	.034	.298	.767
Budaya Organisasi (X ₂)	.728	.138	.615	5.272	.000
Komunikasi (X ₃)	.131	.122	.130	1.078	.287

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Hasil analisis regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,799 + 0,058 X_1 + 0,728 X_2 + 0,131 X_3$$

Tabel 5 menjelaskan hasil persamaan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,058 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,767 > 0,05 atau kesalahan hasil penelitian hipotesis sebesar 76,7%. Artinya setiap peningkatan variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 5,8%.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,728 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Artinya setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,8%.
3. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X₃) sebesar 0,131 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,287 > 0,05. Artinya setiap peningkatan variabel Komunikasi meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 13,1%.

Pengujian Hipotesis**1. Hasil Uji F (Uji Hipotesis Simultan)****Tabel 6. Hasil Uji F**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	392.436	3	130.812	14.222	.000 ^a
	Residual	432.309	47	9.198		
	Total	824.745	50			

a. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Komunikasi (X₃)*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015.

Hasil uji F dalam regresi pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai F (F_{hitung}) sebesar $14,222 > F_{tabel}$ 2,802, dengan sig $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa:

1. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,298 sedangkan t_{tabel} (2,009) itu berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini juga sesuai dengan nilai signifikan $0,767 > 0,05$.
2. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari Budaya Organisasi (X_2) sebesar (5,272) jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2,009) dengan demikian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak. Hal ini juga sesuai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t_{hitung} dari Komunikasi (X_3) sebesar (1,078) jika dibandingkan dengan t_{tabel} (2,009) dengan demikian diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini juga sesuai dengan nilai signifikan $0,287 > 0,05$.

Pembahasan**Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi. Dengan memiliki Disiplin Kerja dan Komunikasi yang baik dalam melakukan pekerjaan serta memiliki Budaya Organisasi yang tinggi karyawan akan dapat meningkatkan Kinerja nya, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Penelitian ini adalah yang pertama dilakukan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Artinya, disiplin kerja pada setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado dilakukan dengan baik oleh setiap individu karyawannya. Hal ini disebabkan karena indikator dari disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini yakni prosedur kerja, tepat waktu, tanggung jawab, kepatuhan, dan sikap telah dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subudi (2013) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini berarti setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado memiliki Budaya Organisasi yang baik dengan nilai-

nilai organisasi, dukungan manajemen, system imbalan, toleransi kesalahan, orientasi pada rincian pekerjaan, yang menjadi indikator yang dimiliki oleh setiap individu karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Porwani (2010) menjelaskan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Komunikasi yang dilakukan oleh setiap individu karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado sudah melakukan sesuai dengan indikator dari komunikasi yang diteliti dalam penelitian ini yakni pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan telah dilakukan dengan semestinya oleh para karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabasari (2013) menjelaskan bahwa berjudul Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
4. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan perlu meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan indikator sistem imbalan bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan peningkatan budaya organisasi agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. *Skripsi* Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/4356>. Diakses tanggal 5 Maret 2015. Hal. 284
- Daft, Richard L. 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam. Salemba Empat, Jakarta.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Faradistia, P. 2013. Motivasi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4. Desember 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751>. Diakses tanggal 8 Maret 2015. Hal. 679-688.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*. Gajah Mada, Yogyakarta.

- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Porwani, Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim. *Jurnal Ilmiah*, ISSN 1979-0759, Vol.2 No.2. <http://eprints.unsri.ac.id/view/subjects/H1.html>. Diakses tanggal 9 Maret. Hal. 1-9.
- Prabasari. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Ilmiah* Vol.2 No.1. <http://www.e-jurnal.com/2013/12/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan.html>. Diakses tanggal 10 Maret 2015. Hal. 469-481.
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- _____, dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- _____, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana, Jakarta.
- Subudi. 2013. Pengaruh disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal* Vol.2 No.3 September 2014. <http://www.e-jurnal.com/2013/12/pengaruh-disiplin-kerja-gaya.html>. Diakses tanggal 10 Maret 2015. Hal. 802-814.
- Sugiyono, 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suranto, Aw. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu, Yogyakarta.