



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

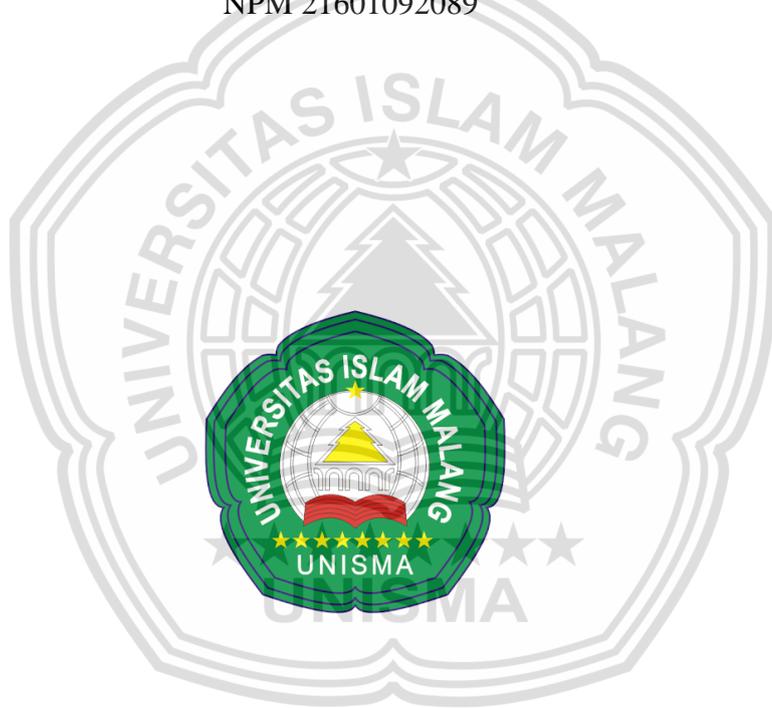
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

UGIH SUGIANTO

NPM 21601092089



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2022**

RINGKASAN

Ugih Sugianto, 2022, NPM 21601092089, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Dosen Pembimbing I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II : Daris Zunaida, S.A.B., M.A.B.

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

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

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

UNISMA

SUMMARY

Ugih Sugianto, 2022, NPM 21601092089, Business Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Malang Transmission Implementing Unit. Advisor I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Advisor II : Daris Zunaida, S.A.B., M.A.B.

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on the performance of employees at PT. PLN (Persero) UPT Malang. This research method uses quantitative methods. The method of data collection is by using a questionnaire in the form of a google form. The data analysis technique used is by using multiple linear regression analysis with the IBM SPSS Statistic 21 program.

The results of this study partially show that organizational culture variables have a significant effect on employee performance. The results of this study were proven by the results of a significance level of $0.001 < 0.05$. The motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are evidenced by the results of a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant relationship between organizational culture and motivation with employee performance. The results of this study are evidenced by the value of sig. $F < 0.05$. The significance value between the organizational culture variable (X1) and motivation (X2) on the employee performance variable (Y) is 0.000 which is smaller than 0.05. The independent variable with the most dominant influence on Employee Performance (Y) is the coefficient variable owned by the Motivation variable because it has a regression coefficient value (Beta) of 0.520 compared to the regression coefficient value (Beta) of the Organizational Culture Variable 0.301.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance*

UNISMA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Nusantara, memiliki tekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia (pln.co.id, 2011). Tekad yang dipegang teguh oleh PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan listrik yang terbaik untuk masyarakat tentunya perlu diimbangi dengan tingkat kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mencapai tekad tersebut adalah dengan kinerja karyawan yang baik. PT PLN (Persero) berpedoman pada visi yaitu “Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan no 1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi”, sehingga seluruh karyawan memiliki kewajiban untuk berperilaku kearah pencapaian visi tersebut.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang adalah bagian Unit Pelaksana Transmisi dimana di dalamnya terdapat 3 bidang yaitu bidang perencanaan dan evaluasi, bidang pemeliharaan, serta bidang administrasi dan umum. Dimana ditiap bidang tersebut karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dan menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberikan kepuasan kepada

pelanggan. Seperti yang diketahui bahwa semakin hari jumlah masyarakat semakin meningkat, hal tersebut akan meningkatkan permintaan akan distribusi listrik dan bisa saja keluhan masyarakat juga akan semakin meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam sektor jasa adalah dengan menawarkan kualitas jasa dan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan. Oleh karena itu karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang harus fokus bekerja pada tugas yang diberikan perusahaan, menyelesaikan segala pekerjaan dan menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan memperbaiki dan memberlakukan budaya organisasi dalam lingkungan kerja baik antar karyawan maupun dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, hal ini diharapkan dapat menciptakan pola teladan, nilai-nilai dan harapan sehingga pada akhirnya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja suatu organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja yang tertanam dalam diri setiap karyawannya.

Budaya organisasi yang diterapkan meliputi Let Management Know (LEMON), Mission On Duty (MODY), Sharing Knowledge Unit (SINAU), Jaga Kebersihan Lingkungan Kerja (JARING), Appreciation for Employee

(APPLE), yang diberi slogan “TUMAN” yang diambil dari kata” Transmisi Unggul Milenial Andalan”.

Penguatan perilaku yang diharapkan dalam implementasi budaya pada karyawan fungsional yang terwujud pada program budaya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang, yaitu TUMAN : Transmisi Unggul Milenial Andalan adalah sebagai berikut :

a. Proaktif : Proaktif msebagai wujud perilaku nyata untuk mendukung sasaran tema Gigih. Perilaku proaktif diharapkan muncul pada seluruh pegawai milenial dengan sasaran perilaku yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keberanian dalam penyampaian pendapat
- 2) Aktif mendapatkan variasi tugas/pekerjaan
- 3) Aktif menemukan hal-hal baru dalam pekerjaan
- 4) Berfikir inovatif untuk memberi saran-saran pembaruan untuk memperbaiki kinerja di unit kerja
- 5) Membangun perilaku kerjasama dengan sukarela melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar kewajiban saya, tetapi bermanfaat bagi kinerja perusahaan

b. Keterbukaan : Perilaku keterbukaan diperlukan sebagai tindak lanjut perilaku proaktif, dengan harapan, saat perilaku proaktif muncul dan didukung dengan perilaku keterbukaan sesama pegawai, baik fungsional maupun struktural, maka akan terwujud budaya perbaikan yang berkelanjutan untuk peningkatan kinerja perusahaan. Selain itu,

keterbukaan juga mendukung sasaran tema Gesit, yaitu milenial harus gesit dalam melihat peluang dalam keterbukaan informasi untuk peningkatan kinerja perusahaan. Perilaku keterbukaan diharapkan muncul pada seluruh pegawai milenial dengan sasaran perilaku yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebebasan menyampaikan pendapat/ide untuk peningkatan kinerja perusahaan
- 2) Kepuasan dengan media/forum untuk menyampaikan pendapat/ide peningkatan kinerja perusahaan
- 3) Kenyamanan dalam berdiskusi untuk peningkatan kinerja perusahaan
- 4) Dukungan lingkungan yang dapat menerima pendapat/ide untuk peningkatan kinerja perusahaan
- 5) Dukungan dari manajemen untuk menyampaikan pendapat/ide peningkatan kinerja perusahaan

Penguatan perilaku yang diharapkan pada *Leader* yang terwujud dalam program budaya PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang, yaitu TUMAN : Transmisi Unggul Milenial Andalan adalah sebagai berikut :

- a. Dukungan Manajemen : Dukungan Manajemen merupakan wujud nyata seorang *leader* memiliki kemampuan yang Andal. Seorang *leader* dalam memberikan dukungannya kepada pegawai, akan terlihat perilaku membangun atau mendidik pegawai untuk menciptakan the next *leader*. Perilaku dukungan manajemen diharapkan muncul pada seluruh *Leader* dengan sasaran yang telah ditetapkan, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Leader* memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuannya
 - 2) *Leader* memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi
 - 3) *Leader* memberikan motivasi dan perhatian terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai
 - 4) Diskusi bersama Manajemen meningkatkan semangat kerja
 - 5) *Leader* aktif membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai
- b. Apresiasi : Apresiasi atau penghargaan diharapkan menjadi perilaku yang bagi *Leader*. Hal ini dikarenakan, apresiasi atau penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja atau motivasi kerja pegawai. Apresiasi atau penghargaan tidak hanya dalam bentuk materi, namun apresiasi atau penghargaan yang menjadi sasaran perilaku untuk *Leader* adalah sebagai berikut :
- 1) *Leader* memberikan perhatian kepada pegawai
 - 2) *Leader* memberikan pujian, penghargaan dan pengarahan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai
 - 3) *Leader* memberikan apresiasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai
 - 4) *Leader* memberikan apresiasi bagi pegawai atas peningkatan kinerja yang telah dilakukan
 - 5) Apresiasi yang diberikan dapat menciptakan lingkungan kompetisi yang sehat

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

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

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

diutarakan oleh karyawan milenial selain ide-ide perbaikan, juga sangat termotivasi ingin menjadi role model yang dapat menjadi contoh untuk karyawan lainnya, dan berusaha melakukan yang terbaik disetiap pekerjaan yang dilakukan.

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

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

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

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

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

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Gultom (2014), menggunakan budaya perusahaan yang berlandaskan pada Professionalism, Continuous Improvement, Integrity, Excellent Service (ProCISE). Peneliti menyatakan bahwa semakin tinggi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan karena adanya penerapan tata kelola perusahaan yang baik dengan budaya perusahaan yang berlandaskan pada asas *ProCISE*. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Amanda (2017) menunjukkan bahwa peneliti mengemukakan pendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memberikan sumbangan faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika tingkat budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun juga akan ikut meningkat.

Saputri (2014), Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten akan meningkat sebesar 0,161 dan atau 0,284 apabila variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) meningkat. Semakin tinggi variabel motivasi kerja dan budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradi Tirtonegoro Klaten. Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan perekonomian dan bisnis di Indonesia dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang akan berbanding lurus dengan kualitas pelayanan yang diberikan dengan meminimalisir pemadaman listrik

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada di atas maka masalah penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang?
2. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang?
3. Adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang secara simultan

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini nantinya dapat memberi manfaat bagi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang dalam hal meningkatkan kualitas SDM karyawannya dan dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan.

1. Bagi Manajemen PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang

Bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai :

- a. Sebagai bahan pertimbangan, saran dan informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang dalam usaha peningkatan kinerja karyawan dengan dilaksanakannya Budaya Organisasi TUMAN.
- b. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.

2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan Khususnya Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Manfaat bagi Program Studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis FIA UNISMA ialah :

- a. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.
- b. Dapat menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di bidang kesehatan dan keselamatan kerja

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan laporan ini, pembahasan dibagi menjadi dalam 5 (lima) bab agar pembaca dapat dengan mudah memahami isi dari penelitian ini:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang perusahaan dan permasalahan yang ada pada UPT Malang, perumusan masalah yang dihadapi, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan. Hal ini dimaksudkan sebagai kerangka awal dalam mengantarkan isi pembahasan kepada bab selanjutnya

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi kajian teori tentang budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, definisi dan operasionalisasi variabel penelitian, populasi

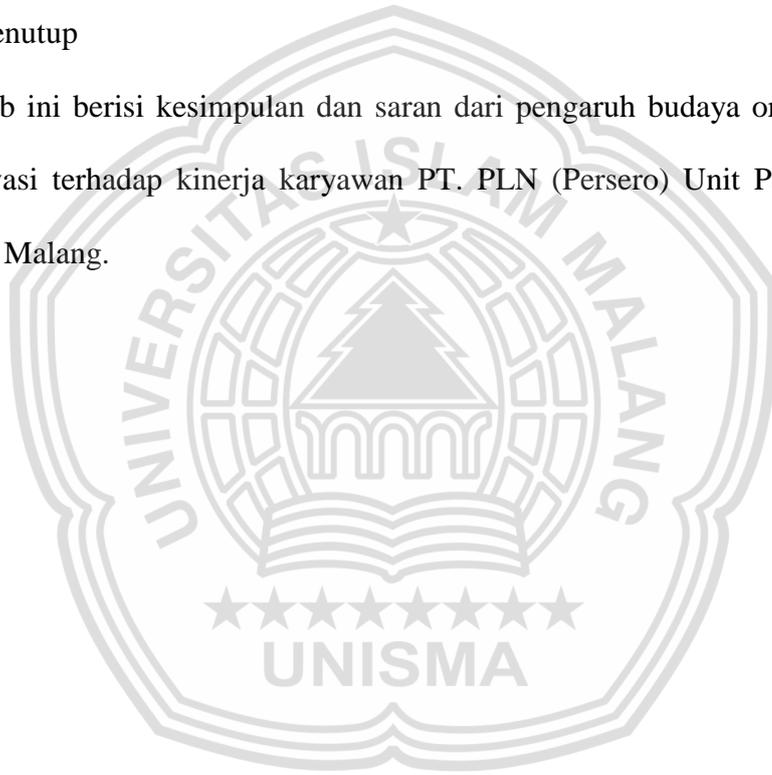
dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, rancangan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai hasil dari penelitian yang mencakup gambaran umum obyek penelitian, responden, dan penyajian data, analisis data dan interpretasi, dan pembahasan.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$. nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Pada indikator *LEMON (Let Management Know)* dengan pertanyaan “Saya diberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat” sebagian besar menjawab sangat setuju yang artinya PT. PLN (Persero) UPT Malang sangat peduli dengan kebebasan berpendapat karyawannya. Karyawan memberikan ide yang bertujuan untuk kebaikan perusahaan. Pada indikator *SINAU (Sharing Knowledge Unit)* dengan pertanyaan “Saya dengan sukarela melakukan pekerjaan-pekerjaan di luar kewajiban saya, tetapi bermanfaat bagi kinerja perusahaan” memiliki sebagian besar jawaban setuju dan sangat setuju, yang artinya sebagian besar karyawan setuju dengan melakukan pekerjaan diluar kewajibannya, dan sisanya tidak setuju dengan melakukan pekerjaan diluar kewajibannya. Harusnya dikomunikasikan

terlebih dahulu dengan *leader* terkait pekerjaan diluar kewajibannya agar tidak menjadi beban.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai $p < 0,05$ yang artinya memiliki hubungan positif dan signifikan. Nilai signifikansi antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pada indikator “Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan” pertanyaan yang memiliki presentase tertinggi yaitu pada pertanyaan negatif “Saya memberikan contoh yang buruk terhadap karyawan lainnya” dengan sebagian besar menjawab sangat tidak setuju. Hal ini menyatakan bahwa karyawan memiliki sikap yang baik terhadap karyawan lainnya. Dalam bekerja dimanapun dan menempati posisi apapun sikap yang harus diterapkan dalam bekerja adalah sikap jujur, bersikap sopan santun, disiplin, komunikasi yang baik dengan karyawan yang lainnya, bekerja keras, dan juga bisa beradaptasi dan belajar hal-hal yang baru. Namun, pada pertanyaan ini memiliki sedikit dari karyawan yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju, yang artinya masih ada beberapa karyawan yang masih bersikap tidak baik, yang harusnya seluruh karyawan dimanapun harus bersikap baik kepada siapa pun.
3. Secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT. PLN

(Persero) Unit Pelaksana Transmisi Malang. Hasil penelitian tersebut dibuktikan dengan nilai sig. $F < 0,05$ yang artinya secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan. nilai signifikansi antara variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

4. Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Koefisien yang dimiliki oleh variabel Motivasi karena memiliki nilai koefisien regresi (Beta) 0.520 dibandingkan dengan nilai koefisien regresi (Beta) dari Variabel Budaya Organisasi 0,301. Hal ini yang berarti bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dari hasil penelitian ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Malang. Oleh karena itu, pihak PT. PLN (Persero) UPT Malang disarankan untuk:

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia : Teorikonsep, dan Indikator. Yogyakarta : Zanata Publishing.
- Anonymous. (2019) Program Budaya Unggul. Tidak dipublikasikan PT. PLN (PERSERO) UIT JBTB.
- Amanda, Enno Aldea dan Satrijo Budi Wibowo, (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 April 2017
- Arikunto, S. (2014) Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. (2008) Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. (2016) Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Bandung : alfabeta
- Falikhatun. (2013) Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Vol.16 No.2. Hal. 263-281.
- Gultom, Dedek K. (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014
- Kuncoro, Mudrajad. (2004) Metode Kuantitatif. Edisi Kedua. Yogyakarta : AMP YKPKN
- Lako, Andreas. (2004) Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solusi. Yogyakarta : Amara Books
- Lako, Andreas. (2004) Strategi Organisasi. Yogyakarta : Amara Books
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-7, Bandung : Refika Aditama.
- _____ . (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya Offset
- _____ . (2005) Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : PT. Refika Aditama
- Moehariono. (2014) Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Pranoto, Paulus S. (2014) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 2 Nomor 4 Oktober 2014
- Priyatno, D. (2013) Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Saputri, Laras T, dkk. (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi Vol. 4 Nomor 1.
- Siagian, Sondang P. (2009) Manajemen sumber daya manusia, edisi.1, cetakan 17. Jakarta : bumi aksara
- Subana. (2000) Statistik Pendidikan. Bandung : Pustaka Setia
- Sudjana. (2005) Metoda Statistika. Bandung: Tarsito

- Sugiyono. (2015) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2018) Budaya Organisasi, Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Suyanto, dkk. (2018) ANALISIS DATA PENELITIAN Petunjuk Praktis Bagi Mahasiswa Kesehatan Menggunakan SPSS. Semarang : UNISSULA PRESS
- Tampubolon, Manahan. (2004) Perilaku Keorganisasian, edisi pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Bandung : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011) Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pres
- . (2013) Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

