

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)UP3 OGAN ILIR**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada

Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen

Universitas Tridinanti Palembang



Disusun Oleh :

NAMA : LINDAWATI MARPAUNG

NPM : 194241027

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR**

**Nama : Lindawati Marpaung
NPM : 194241027**

Menyetujui :

Tanggal, April 2021
Pembimbing I,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Tanggal, April 2021
Pembimbing II,



Dr. Yohan Naftali, ST., MM.

Mengetahui :

Tanggal, April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Wisy, Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Tanggal, April 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR**

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : Lindawati Marpaung
NPM : 194241027

Menyetujui :

Tanggal, April 2021
Penguji I

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

Tanggal, April 2021
Penguji II

Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si

Mengetahui :

Tanggal, April 2021
Dekan FE UTP,

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Tanggal, April 2021
Kaprod MM UTP,

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LINDAWATI MARPAUNG

NPM : 194241027

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Judul Tesis : Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir

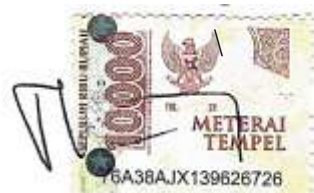
Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021

Yang menyatakan,



Lindawati Marpaung

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak **Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si** dan Bapak **Dr. Yohan Naftali, ST., MM** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR yang berjumlah 89 Orang Pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, dalam penelitian ini mengambil keseluruhan sampel dari jumlah populasi yaitu sebanyak 89 orang sebagai data penelitian dari hasil penelitian ini.

Hipotesis pertama : disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $19.835 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$.

Hipotesis kedua : budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.164 \geq 1,96$ atau P-value $0.002 < 0.05$.

Hipotesis ketiga : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $4.306 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$.

Hipotesis keempat: budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, Hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $1.978 < 1,96$ atau P-value $0.049 < 0.05$.

Hipotesis kelima: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.758 \geq 1,96$ atau P-value $0.007 < 0.05$.

Hipotesis Keenam : disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja pada pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.542 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$

Hipotesis Ketujuh: budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja pada pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.834 \geq 1,96$ atau P-value $0.005 < 0.05$

Kata Kunci : Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi.

ABSTRACT

Under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si and Mr. Dr. Yohan Naftali, ST., MM This study aims to determine the influence of work discipline and organizational culture on work motivation and its impact on the performance of PT employees. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR. The population in this study was PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR numbering 89 Employees. Sampling in this study using Saturated Sample technique that is sampling is done in total from the population, in this study took the entire sample from the population of 89 people as research data from the results of this study.

The first hypothesis: work discipline has a significant positive effect on the work motivation of PT Employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, this is shown by t statistics of $19,835 \geq 1.96$ or P-value of $0.000 < 0.05$.

The second hypothesis: organizational culture affects the work motivation of PT Employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, this is indicated by t statistics of $3,164 \geq 1.96$ or P-value of $0.002 < 0.05$.

The third hypothesis: work discipline affects the performance of PT Employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, this is indicated by t-statistics of $4,306 \geq 1.96$ or P-value of $0.000 < 0.05$.

The fourth hypothesis: organizational culture affects the performance of PT Employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, This is indicated by t statistics of $1,978 < 1.96$ or P-value of $0.049 < 0.05$.

The fifth hypothesis: work motivation affects the performance of PT Employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, this is indicated by t statistics of $4,758 \geq 1.96$ or P-value of $0.007 < 0.05$.

Sixth Hypothesis: work discipline has an indirect effect on performance mediated by work motivation in PT employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir this is indicated by a statistical t of $4,542 \geq 1.96$ or P-value of $0.000 < 0.05$

Seventh Hypothesis: organizational culture has an indirect effect on the mediated performance of work motivation in PT employees. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir this is indicated by t statistics of $2,834 \geq 1.96$ or P-value of $0.005 < 0.05$

Keywords: Performance, Work Discipline, Work Motivation, Organizational Culture.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas Berkat dan LindunganNya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir”** dapat diselesaikan.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Kaprodi MM UTP Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Dr. Yohan Naftali, ST., MM., selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. General Manager PT. PLN (PERSERO) UIWS2JB dan Manajemen PLN UP3 Ogan Ilir yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.

8. Yang terkasih suamiku Edwin Nixon Tambunan, SH dan terkhusus putraku Andreas PJ Tambunan yang selalu memberi tantangan kapan mama menyelesaikan S2 nya juga purti kesayangan semua keluarga Audrey Exaudina Tambunan yang selalu memberi keceriaan.
9. Seluruh keluargaku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
10. Teman-teman angkatan 42 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
11. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, April 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Kegunaan Penelitian.....	11
II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Kinerja	12
2. Motivasi Kerja	26
3. Disiplin Kerja	35
4. Budaya Organisasi.....	42
B. Hasil Penelitian Lain yang Relevan.....	47
C. Kerangka Berfikir.....	54
D. Hipotesis Penelitian.....	59
III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	60

B. Desain Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel.....	61
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	62
E. Variabel dan Definisi Operasional	65
F. Teknik Analisis Data	69
G. Hipotesis Statistika	83
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif.....	85
B. Analisis Inferensial.....	90
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	101
V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	105
B. Implikasi	107
C. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	114
RIWAYAT HIDUP	122

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Nilai Kinerja Organisasi PLN UIW S2JB.....	5
Tabel . 1.2. Hasil <i>Employee Engagement</i> Survey PLN UIWS2JB Tahun 2019.....	6
Tabel . 1.3. Tingkat Kehadiran Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir Tahun 2019.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Lain yang Relevan	47
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	60
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	66
Tabel 3.3. Penentuan Jumlah Sampel Dalam PLS	70
Tabel 3.4. Pengambilan Keputusan Dalam UJI T-Statistic	83
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	87
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	88
Tabel 4.5. Katagori Jawaban	89
Tabel 4.6. Katagori Jawaban Responden	89
Tabel 4.7. <i>Loading Factor</i> Model	92
Tabel 4.8. <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	93
Tabel 4.9. <i>Discriminant Validity</i>	94
Tabel 4.10. <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	95
Tabel 4.11. <i>R-Square</i>	96
Tabel 4.12. <i>F-Square</i>	97
Tabel 4.13. Tabel <i>Indirect Effects</i>	97
Tabel 4.14. <i>Path Coefficient</i>	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
Gambar 2.2. Teori Maslow dan Teori Herzberg	28
Gambar 2.3. Kerangka berfikir	58
Gambar 4.1. <i>Full Model</i> Setelah Dikalkulasi	91
Gambar 4.2. <i>Full Model Bootstrapping t-Statistic</i>	100

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	114
Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden	118
Lampiran 3. Gambar Full Model Setelah Dikalkulasi	119
Lampiran 4. Tabel Average Variance Extracted (AVE).....	119
Lampiran 5. Tabel Discriminant Validity.....	119
Lampiran 6. Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	120
Lampiran 7. Tabel R-Square.....	120
Lampiran 8. Tabel f-Square	120
Lampiran 9. Tabel <i>Indirect Effects</i>	120
Lampiran 10. Tabel <i>Path Coefficient</i>	121
Lampiran 11. Gambar Full Model Bootstrapping t-Statistic	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Di dalam suatu negara peran sumber daya manusia sangat penting, karena sumber daya manusia ini memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Saat ini bangsa Indonesia masih memiliki suatu yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia dan Penanganannya maka dari itu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan pendidikan yang baik, adanya fasilitas sosial yang mendukung, lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengembangan yang berkelanjutan.

Saat ini, tugas utama yang dihadapi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu Organisasi ataupun perusahaan dan juga diiringi dengan peningkatan yang bersifat spiritual yang tidak hanya memikirkan aspek duniawi saja tetapi juga menyeimbangkan aspek akhirat. Suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan Organisasi. Melalui perencanaan sumber Daya Manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan organisasi dan individu.

Menurut pendapat Rivai, Veithzal, et al. (2014:599) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk memperbaiki kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk mendorong kelancaran segala kegiatan organisasi supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas dan tata tertib, sehingga didapat hasil yang optimal.

Suatu organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi Luthans (2016 :145) merupakan sebagai norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat menjadi suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirian yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Asumsi dan nilai-nilai Budaya organisasi yang disadari atau tidak disadari mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota dalam organisasi. Totalitas nilai, simbol,

makna, asumsi, dan harapan dari suatu budaya organisasi yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama-sama. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan kerja.

Tanpa adanya budaya organisasi, seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik adapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang penjelasan kesepakatan atau komitmen. Sehingga komitmen kerja yang tinggi sangat dipengaruhi pada budaya organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara pegawai bertindak dalam perusahaan.

Selanjutnya bagi pegawai sendiri akan mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Selain disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi juga menjadi faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki (Hartatik; 2014:162). Motivasi juga merupakan proses yang ikut menentukan intensitas arah, dan kekuatan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robins; 2015:127). Motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi pegawai untuk mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya,

sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai (suwati, 2013:14).

Tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan merupakan arti sebuah Kinerja (Sugiyatmi; 2016). Kinerja juga merupakan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Titisari, & Dewi 2018). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Murty & Hudiwinarsih; 2012). Hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir terbentuk berdasarkan peraturan Direksi no: 0490.p/dir/2018 tanggal 20 juli 2018 dan diresmikan oleh GM PLN UIW S2JB dihadiri oleh Bupati ogan ilir beserta unsur Muspida kabupaten Ogan Ilir pada tanggal 11 april 2019 di Inderalaya.

PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir terdiri dari 4 ULP, Yaitu: 1. ULP Indralaya, 2. ULP Kayu Agung, 3. ULP Prabumulih, dan yang ke 4. ULP Tugu Mulyo, yang masing-masing melayani 4 Kabupaten dan 1 Kota Administratif , Yaitu: Kabupaten Ogan Ilir dengan ULP Indralaya Kabupaten OKI dengan Ulp Kayu Agung & Ulp Tugu Mulyo Sebagian Kabupaten OKU Timur dengan ULP Kayu Agung & ULP Tugu Mulyo Sebagian Kabupaten Muara Enim (Kec. Gelumbang,

Kelekar, Muara Belida, Lubai & Lubai Ulu) dengan ULP Indralaya & ULP Prabumulih Kota Prabumulih dengan ULP Prabumulih

Di awal terbentuknya PT.PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir pada tahun 2019 mengalami pencapaian kinerja organisasi cukup baik, tetapi di SM I tahun 2020 mengalami penurunan seperti yang terlihat dalam data berikut ini :

Tabel 1.1 Nilai Kinerja Organisasi PLN UIW S2JB

No.	Unit Layanan Pelanggan	Nilai Kinerja Organisasi			Peringkat*
		SMT I 2019	SMT II 2019	SMT I 2020	
1	UP3 PALEMBANG	85,00	92,10	93,25	1
2	UP3 BENGKULU	84,96	93,02	92,84	2
3	UP3 MUARA BUNGO	76,89	93,78	91,83	3
4	UP3 JAMBI	90,54	96,63	89,80	4
5	UP3 LAHAT	85,53	92,02	87,57	5
6	UP3 OGAN ILIR	85,12	93,95	85,25	6
7	UIW S2JB	88,40	91,16	90,45	

Sumber: Data Kinerja UIW S2JB UP3 Ogan Ilir (Aplikasi SIMONIK)

*Peringkat mengacu ke realisasi kinerja unit sampai dengan SMT 1 2020

Dari tabel 1.1. diatas tersebut, dapat kita lihat bahwa nilai kinerja organisasi PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir adalah yang terendah di banding UP3 lainnya yang berada dalam Organisasi UIW S2JB.

Permasalahan yang timbul terkait kinerja pegawai di PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir yaitu pegawai yang sering terlambat masuk kantor, tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat, kurang efektif suasana saat bekerja yang terlihat dari hasil *Employee Engagement Survey (ESS)* tahun 2019 yang dilakukan pada karyawan

PLN UIW S2JB (Tabel 1.2) , ruangan yang tidak ditata dengan baik sehingga menghambat pergerakan pegawai saat bekerja.

Tabel 1.2. Hasil *Employee Engagement Survey* PLN UIWS2JB
Tahun 2019

No	Dimensi	Nilai (%)	Kategori
1	<i>Company Policy</i>	83.06	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
2	<i>Work Conditions</i>	78.12	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
3	<i>Organization Culture</i>	81.49	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
4	<i>Brand Reputation</i>	87.51	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
5	<i>Leadership and Supervision</i>	83.74	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
6	<i>Career Management</i>	81.77	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
7	<i>Compensation of Benefit</i>	84.10	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
8	<i>Teamwork and Relationship</i>	85.73	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
9	<i>Training and Development</i>	82.93	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
10	<i>Performance Management</i>	81.79	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
11	<i>Recognition</i>	81.08	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>
12	<i>Meaningful Work</i>	83.98	Sangat Tinggi/ <i>Engage</i>

Sumber: PLN UIWS2JB, 2019

Kurangnya kinerja pegawai akan berakibat kurang lancarnya pelaksanaan kerja, sehingga dapat mengakibatkan sering terhambat penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai.

Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR, dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, hal ini dikarenakan disiplin kerja berdampak terhadap tingkat kehadiran dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berikut data penulis mengenai tingkat kehadiran pegawai merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan.

Tabel 1.3 :
Tingkat Kehadiran Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR
Tahun 2019

No	Unit	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			
				Tepat waktu	(%)	Tidak Tepat waktu	(%)
1	Kantor UP3	235	1652	1078	46,75	574	60,87
2	Kayu Agung	235	311	263	11,41	48	5,09
3	Indralaya	235	469	389	16,87	80	8,48
4	Tugu Mulyo	235	369	297	12,88	72	7,64
5	Prabumulih	235	448	279	12,10	169	17,92
Total				2306	100,00	943	100,00

Sumber: PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 Tingkat kehadiran Pegawai dari lima unit; Kantor UP3, Kayu Agung, Indralaya, Tugu Mulyo dan Prabumulih tingkat kehadiran mengalami perbandingan yang cukup berfluktuasi, di mana tingkat kehadiran unit Indralaya meraih peringkat nomor urut tiga paling rendah di antara kantor UP3 dan Unit Prabumulih yaitu dengan persentase 8,48 %, atau sebanyak 80 pegawai dengan predikat tingkat kehadiran tidak tepat waktu dibandingkan tingkat kehadiran tidak tepat waktu kantor unit Kayu Agung dan Tugu Mulyo sebesar 5,09% dan 7,64% pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja Pegawai masih

belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dikarenakan disiplin bisa dijadikan tolak ukur kinerja dari pada Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir.

Penelitian ini terfokus pada Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir, dengan judul "**Pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR.**

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada suatu lembaga atau organisasi, di mana dibutuhkan disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi yang baik agar kinerja lembaga atau organisasi meningkat.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir antara lain.

1. Pegawai yang sering terlambat masuk kantor, tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat.
2. Kurang efektif suasana saat bekerja.
3. Ruangan yang tidak ditata dengan baik sehingga menghambat pergerakan pegawai saat bekerja.
4. Kurangnya kinerja pegawai, berakibat kurang lancarnya pelaksanaan kerja, sehingga dapat mengakibatkan sering terhambat penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai

5. Pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung hanya mengerjakan tugas rutin dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya.
6. Produktivitas kerja Pegawai belum optimal sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja Lembaga atau Organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat adanya keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah , maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir ?
2. Apakah Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir ?
3. Apakah Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir ?

4. Apakah Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN(PERSERO)UP3 Ogan Ilir?
5. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3Ogan Ilir ?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir?
7. Apakah Terdapat Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir
6. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir
7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

a. Tujuan Praktis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia yaitu; (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Disiplin kerja dengan Motivasi kerja Pegawai, Budaya organisasi dengan Motivasi kerja Pegawai hubungan antara Disiplin kerja dengan kinerja Pegawai, Budaya organisasi dengan kinerja Pegawai, Motivasi kerja dengan kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir. (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

b. Tujuan Keilmuan

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak lembaga atau organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir.

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kualitas atau hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi Kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, 2011, Psikologi Manajemen, Rineka Cipta, Bandung.
- Dharma. (2011). *Sumberdaya Manusia dan produktivitas Kinerja* . Bandung: Mandar Maju.
- Gareth R. Jones. 2016. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson.
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Edisi Revisi.
- Gibson, James I 2018, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke-4* . Jogjakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini, 2014. *Pemimpin dan Kemimpinan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kreitner, R. (2011). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Inc, New York.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nadhifah, K., Titisari, P., & Dewi, P. (2018). Pengaruh Implementasi ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Melalui Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma*

- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Reinartz, W.J., Haenlein, M., and Henseler, J. (2011). "An Empirical Comparison of the Efficacy of Covariance-Based and Variance-Based SEM". *International Journal of Research in Marketing* 26(30): 222-233.
- Ridwan. (2015). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Bandung: Dewaruci.
- Rigdon, E. E. (2012). "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling :In Praise of Simple Methods" *Long Range Planning* 34(4-6): 231-248. Rigdon, E.E. 2013. "Rethinking Partial Least Squares Path Modeling :Breaking Chains and Forging Ahead ." *Long Range Planning* 37(2): 161-167.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke-2 Cetakan Ke-3*. Jakarta: Raja Grafindo Jakarta.
- Robins, Stephen P., & Judge, Timothy , A. (2016). *Prilaku Organisasi*. Jakarta Indonesia: Grafindo Persada.
- Seno Aji Wibowo (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bio Kepegawaian di Badan Kependudukan Keluarga Bencana Nasional. (BKKBN) Pusat.
- Siagian, P. (2011). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Ke-2* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Stephen, P. R. (2011). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiono. (2015). *Statistika Untuk Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & PT, E. G. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2(2), 10–12.
- Sukarjati, E., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*, 02(02).

- Sulaiman, 2015. *“Impact of Creativity to Organizational Competitiveness”*. *International Journal of Humanities and Social Science*. ISSN 2220-8488 (Print), 2221-0989 (Online)
- Suranto, A. W. (2012). *Komunikasi Perkantoran, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Susanto. Ahmad (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Sungeng (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil (Studi di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah dan Dinamika Bisnis*, 1 (1), hal 1-15.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tuntas Hijau Samarinda*. E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 1, Nomor 1. 2013: 41-55.
- Umar.(2010). *The Influence of Confensation on Ferformance of Sales Refresentatives of Pharmaceutical Companies Based in Ilorin-Nigeria* Vol.4
- Vethzal Rivai dan Ella Jauvani. (2011).*Fungsi Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan: Dari Perusahaan ke Praktik*, Edisi ke – 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ke-3*. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.

RIWAYAT HIDUP

Lindawati Marpaung, dilahirkan di Pekanbaru tanggal 16 September 1969 dari Ayah Pandapotan S. Marpaung dan Ibu Nurianna br. Sinambela. Menikah dengan Edwin Nixon Tambunan, SH dan dikarunia dua (2) orang anak, pertama laki-laki Andreas PJ. Tambunan, semester VI Mahasiswa STAN Jakarta, ke dua putri Audrey Exaudina Tambunan, kelas X siswa SMA Xaverius I Palembang. Sekolah Dasar diselesaikan tahun 1982 di SD Methodist I Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 1985 di SMP Methodist I Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan tahun 1988 di SMA Negeri 3 Palembang. Diploma tiga diselesaikan tahun 1991 di Politeknik Sriwijaya Palembang, S1 Teknik Elektro diselesaikan tahun 2016 di Universitas Palembang. Pada tahun 2019 masuk Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Selama di bangku sekolah, kuliah hingga sekarang ia sangat aktif dalam organisasi siswa, kemahasiswaan maupun kemasyaratakan.

Pada tahun 1994 mulai bekerja di PT PLN (Persero), Tahun 2019 menjadi Manajer PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Ogan Ilir, sebelumnya menjabat Deputy Manajer Perencana Pemeliharaan Operasi Sistem Distribusi di Kantor Induk PLN Wilayah Sumatera Selatan Jambi dan Bengkulu selama lebih kurang 4 tahun. Pernah berada di Manajerial PLN Rayon tepatnya Manajer PLN Rayon Indralaya dan Manajer PLN Rayon Rivai.

Palembang, April 2021

Lindawati Marpaung, ST