

MINDS

JURNAL MANAJEMEN IDE DAN INSPIRASI

ANTESEDEN LOYALITAS PELANGGAN DOMESTIK GARUDA INDONESIA DI KOTA AMBON

Saul Ronald Jacob Saleky

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH LABUANG BAJI MAKASSAR

Eka Suhartini & Nur Anisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMAMPULABAAAN PADA PERUSAHAAN PERIKANAN YANG TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)

Suriyanti

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Indonesia

PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PADA SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERCATAT DI JAKARTA ISLAMIK INDEX (JII)

Rusdi Raprayogha & Rusnawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Djamila Abbas

Fakultas Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Maluku Utara

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBARABAR

Rika Dwi Ayu Parmitasari, Wahidah Abdullah, & Nirwana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ANALISIS PERILAKU WISATAWAN DALAM MEMILIH OBYEK- OBYEK WISATA DI KABUPATEN GOWA

Asdi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN PASIEN TERHADAP WORDS OF MOUTH PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. M. HAULUSSY AMBON

Andrie Ch. Salhuteru

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon

INTENSITAS PENGGUNAAN ELECTRONIC BANKING OLEH NASABAH PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG UTAMA AMBON

Gilman Pary

Institut Agama Islam Negeri Ambon

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU KONSUMEN DALAM PEMBELIAN PRODUK SOPHIE MARTIN DI KOTA MAKASSAR

Syaribulan

Universitas Indonesia Timur, Makassar



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum WR. WB.

Puja dan puji syukur mari kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkah dan karunia-Nya, maka Jurnal Manajemen dan Inspirasi (MINDS), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar ini dapat diselesaikan. Salam dan shalawat kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pelita di tengah kejumudan dan kejahilyahan, dan sumber informasi dan inspirasi yang terpercaya, beliaulah al-amiin. Terima kasih kami sampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan jurnal Minds dari awal hingga akhir yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Adapun jurnal Minds merupakan sebuah kulminasi perwujudan kemamputulisan dari tenaga pendidik yang berada di intra Fakultas maupun luar universitas. Tulisan akademik yang diharapkan menjadi contoh nyata jawaban dari berbagai fenomena empiris yang relevan dari sisi keilmuan Manajemen. Edisi kali ini, yaitu Vol. 4, No.1, 2017, merupakan edisi terakhir yang fokus pada tulisan cetak, karena edisi berikut dari tulisan ini, yaitu untuk penerbitan periode desember akan fokus pada pengembangan *Online Journal System* dimana seluruh proses penerimaan, pengeditan, penelaahan kualitas tulisan akan diimigrasikan ke situs jurnal. Pengembangan ini diharapkan akan mendorong terciptanya proses yang lebih terukur baik dari penulis, mitra bestari, maupun penyunting, sehingga peningkatan kualitas publikasi ilmiah dapat diharapkan sebagai keluaran yang pasti.

Seiring dengan penerbitan jurnal ini, maka mewakili tim publikasi, saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya untuk seluruh penulis yang berpartisipasi dalam edisi kali ini, dan kepada para pembaca yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk menelaah tulisan-tulisan yang termuat pada edisi kali ini.

Wassalamualaikum WR.WB.

Manajer Jurnal,

Dr. Alim Syariati, SE., M.Si.



DAFTAR ISI

ANTESEDEN LOYALITAS PELANGGAN DOMESTIK GARUDA INDONESIA DI KOTA AMBON.....	1
Saul Ronald Jacob Saleky Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon	
PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT DAERAH LABUANG BAJI MAKASSAR	16
Eka Suhartini Nur Anisa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEMAMPULABAAN PADA PERUSAHAAN PERIKANAN YANG TERCATAT DI BURSA EFEK INDONESIA (BEI)	30
Suriyanti Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Indonesia	
PENGARUH KINERJA KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM PADA SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERCATAT DI JAKARTA ISLAMIK INDEX (JII)	47
Rusdi Raprayogha Rusnawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Djamila Abbas Fakultas Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Maluku Utara	
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR.....	61
Rika Dwi Ayu Parmitasari Wahidah Abdullah Nirwana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	
ANALISIS PERILAKU WISATAWAN DALAM MEMILIH OBYEK-OBYEK WISATA DI KABUPATEN GOWA	73
Asdi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar	
PENGARUH KUALITAS LAYANAN DAN KEPUASAN PASIEN TERHADAP WORDS OF MOUTH PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. M. HAULUSSY AMBON	84
Andrie Ch. Salhuteru Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon	
INTENSITAS PENGGUNAAN ELECTRONIC BANKING OLEH NASABAH PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG UTAMA AMBON	95
Gilman Pary Institut Agama Islam Negeri Ambon	



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PERILAKU KONSUMEN
DALAM PEMBELIAN PRODUK SOPHIE MARTIN**

DI KOTA MAKASSAR

107

Syaribulan

Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia Timur, Makassar

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR

Rika Dwi Ayu Parmitasari, Wahidah Abdullah & Nirwana*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi. Banyaknya pegawai yang tidak disiplin yang tentunya akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai itu sendiri sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Jenis penelitian ini tergolong kuantitatif dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Adapun sumber data penelitian ini adalah pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar dengan 138 responden. Selanjutnya, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan observasi. Lalu, teknik pengolahan data, yaitu uji validitas dan realibilitas dan teknik analisis data, yaitu regresi sederhana dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji t, variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran dari penelitian ini adalah diharapkan kedepannya kinerja pegawai lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi. Pegawai yang lebih muda dapat mengadopsi nilai-nilai positif yang nantinya akan dilanjutkan kepada generasi penerus organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Organisasi berada ditengah persaingan yang semakin kompetitif, agar tetap *exist* organisasi harus selalu fleksibel terhadap perubahan di sekitarnya. Kegagalan dalam merespon lingkungan akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan, bahkan kehancuran organisasi. Organisasi juga dituntut untuk

* Jurusan Manajemen, UIN Alauddin Makassar, Jl. H.M. Yasin Limpo, No. 36, Samata-Gowa (rparmitasari@uin-alauddin.ac.id)

mengelola lingkungan internalnya agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. (Wirda, Azra 2007:22)

Setiap posisi dan jabatan memiliki kontribusi yang berbeda terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Kontribusi yang berbeda harus dinilai secara berbeda pula agar para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.. (James A.F., dkk 1996:183)

Beragam keluhan dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan tersebut diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya terhadap organisasi atau perusahaan. (Asfar Halim 2009: 13)

Kehadiran banyak pengusaha asing ke Indonesia merupakan sinyal bahwa kebutuhan akan SDM yang memiliki kompetensi merupakan suatu hal yang tidak bias ditawar-tawar lagi. Kesadaran akan paradigma tersebut telah banyak membawa organisasi yang berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi begitupun dengan PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat.

Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil. Salah satunya PT. PLN Wilayah yang terletak di jalan Letjen Heartasning Blok B Makassar yang sekarang membawahi 8 cabang 2 sektor dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan 1 Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti memfokuskan penelitian pada pegawai PT. PLN Persero Wilayah Sulselrabar, dimana berdasarkan observasi dilokasi penelitian kinerja yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar yaitu dari internal perusahaan itu sendiri, walaupun ada kenaikan gaji tidak secara otomatis meningkatkan kinerja para pegawai., banyak pegawai yang sering datang terlambat (kurang disiplin), serta malas-malasan, takut pada atasan, sampai ketidakmampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam praktek penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat pengguna jasa selalu menjadi korbannya.

Kunci budaya organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Kota Makassar ialah melayani dengan kualitas, sebagaimana sebuah perusahaan Negara, PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai kinerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan.

Susanto mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk

melakukan aktivitas organisasi. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. (2006:109)

Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman. (Wibowo, 2010: 3)

Budaya organisasi pada dasarnya “apa yang dirasakan, diyakini, dan dijalani” oleh sebuah organisasi. Namun pada intinya apa yang dianut oleh sebuah perusahaan akan menentukan bagaimana kesuksesan dapat mereka raih. Namun demikian, budaya organisasi berbeda tidak saja perusahaan, namun juga antar bagian di sebuah perusahaan. (Ernie Tisnawati Sule 2005:71)

Menurut Robbins hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan. (2006: 296).

TINJAUAN PUSTAKA

Tugas manajer bagi kelompok manajemen klasik adalah untuk melakukan kontrol atas para pekerja melalui standarisasi perilaku individu pekerja dan menyesuaikan dengan menaeknisme kerja organisasi secara keseluruhan. Berbeda dengan perspektif manajemen klasik, perspektif manajemen perilaku (behavioral management perspective) justru menekankan pada pentingnya manajemen memerhatikan perilaku dan kebiasaan individu manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi dan pentingnya pula manajemen melakukan perubahan perilaku dan kebiasaan manusia yang ada dalam organisasi agar organisasi dapat berjalan baik.

Perspektif manajemen perilaku banyak dipengaruhi oleh konsep-konsep psikologi yang diaplikasikan dalam sebuah industri. Tidak heran, diantara kontributornya adalah seorang psikolog Jerman yang bernama Hugo Muntstberg (1863-1916). Muntstberg juga dikenal sebagai *The Father Of Industrial Psychology* atau Bapak dari ilmu Psikologi Industri, karena termasuk yang pertama kali memperkenalkan aplikasi dari konsep-konsep psikologi dalam kegiatan industri. Muntstberg menyatakan bahwa para psikolog bisa memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam sebuah kegiatan bisnis atau industri dalam hal seleksi pekerja dan upaya-upaya yang dapat memotivasi pekerja. (Ernie Tisnawati Sule 2005:38)

Upaya untuk mengidentifikasi perilaku dan kebiasaan pekerja pada saat pekerja tersebut pertama kali akan diseleksi untuk bekerja merupakan kegiatan penting dalam perspektif ini. Hal ini terkait dengan prediksi akan perilaku bekerjanya nanti. Demikian pula kegiatan untuk memotivasi para pekerja. Kegiatan pemotivasian pekerja sangatlah diperlukan agar perilaku dan kebiasaan para pekerja yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya dapat diperhatikan namun sekaligus diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi.

Selain Muntzberg, Mary Parker Follet termasuk kontributor utama dalam perspektif manajemen perilaku. Defenisinya mengenai manajemen, *seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan orang lain*, menunjukkan bahwa tugas manajemen tidak saja melakukan kegiatan sistematis dalam rangka pencapaian tujuan, tetapi merupakan juga seni dalam memahami perilaku orang lain sehingga dapat diarahkan kepada pencapaian tujuan. Sekalipun Follet bekerja pada saat era manajemen klasik yang cenderung melihat pekerja sebagai mesin yang mekanis daripada sebagai sosok pekerja yang memiliki idealisme dan cenderung dinamis. Follet juga menganjurkan pentingnya manajemen memahami peran dan fungsi manusia dalam organisasi secara utuh, sehingga Follet juga meyakini perlunya organisasi lebih demokratis dalam memandang pekerja termasuk juga para manajernya. (Ernie Tisnawati Sule 2005:38).

Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu.

Hasibuan memberikan definisi 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. (2008:94)

Defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas per satuan periode waktu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mengukur Kinerja Karyawan

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Kerjasama
- F. Kecakapan
- G. Tanggung jawab

Budaya Organisasi

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti "budi" atau "akal". Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna "mengolah", "mengerjakan". Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai "segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam".

Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya organisasi menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya organisasi mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan.

Jadi pandangan-pandangan tentang budaya organisasi umumnya menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara anggota perusahaan yang memberi pengaruh terhadap perilaku anggota perusahaan. (Stephen P. Robbins 2001:89)

Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada pegawai. Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima pegawai baru, sehingga pegawai bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada.

Menurut Moeljono mengemukakan bahwa "Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan ". (2005:2)

Budaya organisasi menurut Mangkunegara yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa 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 integrasi internal. (2005:113)

Sedangkan menurut Mc Kenna dan Nic Beech mengemukakan bahwa budaya organisasi atau perusahaan sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. (2000:62)

Ciri- Ciri Budaya Organisasi

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan keagresivitas pegawai.
7. Kemantapan.

RESEARCH METHOD

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan survei. Sedangkan data sekunder berupa data dan informasi yang didapat dari dinas perindustrian dan wirausaha serta publikasi lainnya

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang terletak di Jalan Letjen Heartasning Blok B, Makassar. Target waktu penelitian ini yaitu kurang lebih 6 (enam) bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013: 119). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang berjumlah 216 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 120).. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Issac* dan *Michael* dari hasil perhitungan berjumlah 138 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan pihak terkait dan responden. Kuesioner juga digunakan sebagai alat pengumpulan informasi dari responden. Penelitian ini juga menggunakan dokumentasi sebagai sumber informasi untuk topik terkait.

PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel $(n-2)$. Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Budaya Organisasi			
1	1	0,375	0,167	Valid
2	2	0,417	0,167	Valid
3	3	0,519	0,167	Valid
4	4	0,444	0,167	Valid

5	5	0,523	0,167	Valid	
6	6	0,482	0,167	Valid	
7	7	0,524	0,167	Valid	
8	8	0,492	0,167	Valid	
9	9	0,542	0,167	Valid	
10	10	0,486	0,167	Valid	
11	11	0,475	0,167	Valid	
12	12	0,553	0,167	Valid	
13	13	0,458	0,167	Valid	
14	14	0,428	0,167	Valid	
15	15	0,485	0,167	Valid	
16	16	0,336	0,167	Valid	
17	17	0,495	0,167	Valid	
18	18	0,469	0,167	Valid	
19	19	0,339	0,167	Valid	
20	20	0,369	0,167	Valid	
	Kinerja				
1	1	0,425	0,167	Valid	
2	2	0,444	0,167	Valid	
3	3	0,554	0,167	Valid	
4	4	0,486	0,167	Valid	
5	5	0,438	0,167	Valid	
6	6	0,510	0,167	Valid	
7	7	0,469	0,167	Valid	
8	8	0,539	0,167	Valid	
9	9	0,567	0,167	Valid	
10	10	0,507	0,167	Valid	

11	11	0,621	0,167	Valid
12	12	0,606	0,167	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	12

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alphanya sebesar 0,809 dan 0,746 diatas 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,703	3,852		5,115	,000
	Budayaorganisasi	,377	,044	,591	8,548	,000

- 1) Nilai konstanta sebesar 19,703 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 19,703.
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar 0,377, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable budaya organisasi (X) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,377.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,345	2,716

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi(R) yang ditunjukkan adalah 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedang karena berada di interval korelasi 0,40-0,599.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,349	,345	2,716

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,349. Hal ini berarti variabel bebas yakni budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja mempunyai kontribusi sebesar 34,9% terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan sisanya 65,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Tabel Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,703	3,852		5,115	,000
	budayaorganisasi	,377	,044	,591	8,548	,000

Analisis uji-t pada table 4.16 untuk variabel Budaya Organisasi, nilai t hitungnya sebesar 5,115 sementara itu nilai t tabel distribusi (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ artinya individual variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Implikasi

Terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi sebagai X sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

Analisis uji-t untuk variabel Budaya Organisasi, nilai t hitungnya sebesar 5,115 sementara itu nilai t tabel distribusi (5%) sebesar 0,167 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ artinya individual variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang menjelaskan tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya organisasi yang berkualitas.

Implikasi

1. PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashfar Halim, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai*, 2012
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Darsono. Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen sumber daya manusia abad 21* (Jakarta: Nusantara Consulting, 2011).
- Enterprise, Jubile. *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014
- Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005)
- FiziaWirda, TutiAzra, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*
<http://www.nap.edu/catalog/5128.html>.pdf 8/11/2015
- Ghozali, Imam, *Analisi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip, 2005.
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen*. Jakarta: BumiAksara, 2004.
- Hasibuan, Melayu *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara, 2012.
- James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr, *Management* (Jakarta: PT Prenhallindo, 1996).
- Luthans Fred.. *Organizational Behavior* 8th Ed. Irwan: McGraw-Hill. 1998
- Hasibuan. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara 2002.
- Masri. Singarimbun. & Sofian Effendi, *Metode Penelitian Suroai*. Jakarta:LP3ES. 1995.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management*; Jakarta Salemba Empat, 2006.
- Merinasekarputri, *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*
[@students.telkomuniversity.ac.id](http://students.telkomuniversity.ac.id) 2014
- Wibowo. *Manajemen Kinerja* Jakarta : Rajawali pers, 2014.
- Riduwan . *Skala Pengukumn Variabel - VariabelPenelitian*, Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Robbins, Stephen L and Von Glinnow, Mary Ann. *Organizational Behavior: Emerging RealistiesFor the Workplace Revolution* 2005.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc. 1998.
- Stephen P. Robbins. *Organizational Behavior, Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2001.
- Sugiyono.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kulaitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*; Depok: Raja Grafindo Persada, 2014.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islami*,(Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2004.
- Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004)
- Departemen Agama. *Al- Qur'an dan Terjemahnya*. Semarang: Toha Putra, 2003.

- Aminudin, Fatkhul Aziz.. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Majenang: Pustaka El-Bayan, 2012.
- Hasibuan, Malayu.. *Manajemen, dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Drs. H.Moh Pabundu Tika.. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Achmad Sobirin.. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi* Yogyakarta : IBPP STIM YKPN, 2007.