

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN LIMBOTO KABUPATEN GORONTALO

Indriyani Tobi¹
indriyanitobi10@gmail.com

¹Universitas Gorontalo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and organizational culture on employee performance at PT. PLN Limboto, Gorontalo Regency. The method used in the study is quantitative, with data collection techniques through questionnaires distributed to 50 respondents using random sampling techniques. The collected data were analyzed using multiple linear regression tests. The study's results indicate that work discipline and organizational culture positively and significantly affect employee performance. Together, these two independent variables can explain the variation in employee performance by 52.5%. This finding implies that efforts to improve work discipline and strengthen organizational culture can effectively optimize employee performance in the PT environment. PLN Limboto Gorontalo Regency.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance, PT. PLN Limboto.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Limboto Kabupaten Gorontalo. Metode yang di gunakan dalam penelitian yaitu kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden menggunakan teknik random sampling, Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kedua variabel independen ini mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 52,5%. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan disiplin kerja dan penguatan budaya organisasi dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di lingkungan PT. PLN Limboto Kabupaten Gorontalo.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, PT. PLN Limboto.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pada dasarnya merupakan aspek yang sangat penting untuk mencapai efisiensi dan efektivitas tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan secara mendalam mengenai kualitas kinerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Untuk menciptakan dan menjaga kinerja pegawai yang optimal, perlu diupayakan lingkungan kerja yang adil dan layak, di mana karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak hanya bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif guna mendorong kinerja untuk memberikan kinerja terbaik. Pengembangan kualitas kinerja pegawai menjadi krusial, karena kualitas tersebut berhubungan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, manajemen harus melakukan pendekatan holistik yang mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberian insentif yang selaras dengan kebutuhan kinerja pegawai dan perusahaan. (Marthalia Lia, 2024) Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi yang mampu bersaing dan mandiri. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam

pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki ketercapaian dan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan tidak lepas dari factor sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai atau karyawan yaitu orang yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun bidang swasta. Setiap pegawai dalam organisasi tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan organisasi atau Lembaga. Baik atau buruknya pekerjaan seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya. (Rivaldo et al., 2024)

Disiplin kerja dan budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan performa kinerja. Disiplin kerja mencakup komitmen, kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, yang dapat membangun kebiasaan positif dan meningkatkan produktivitas. Kinerja yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih fokus dan konsisten dalam mencapai target, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Di sisi lain, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam perusahaan. Budaya yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sama, menumbuhkan rasa kepemilikan, dan meningkatkan

semangat kerja. Dengan adanya budaya yang mendukung, karyawan akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga efisiensi, kualitas, dan produktivitas dapat meningkat. Disiplin kerja dan budaya organisasi saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan perusahaan.

Disiplin kerja adalah perilaku atau sikap yang menunjukkan kepatuhan, keteraturan, dan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas serta kewajibannya di tempat kerja. Hal ini melibatkan kesediaan untuk mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang diberlakukan oleh organisasi atau perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu. Dengan adanya disiplin kerja, produktivitas kinerja dapat meningkat, efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya lebih terjaga, dan lingkungan kerja yang harmonis serta profesional bisa tercipta. Disiplin mencakup berbagai aspek seperti kehadiran tepat waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta sikap hormat kepada rekan kerja dan atasan.

Budaya organisasi adalah pada nilai-nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan praktik yang berkembang didalam sebuah organisasi, yang memengaruhi cara kerja serta perilaku para anggotanya. Budaya ini mencerminkan "gaya hidup" dalam organisasi, mencakup cara berkomunikasi, pengambilan keputusan, serta

pandangan terhadap perubahan dan inovasi. Sebagai pedoman, budaya organisasi berperan dalam mengarahkan anggota saat menghadapi berbagai situasi, menciptakan identitas yang khas, meningkatkan motivasi, dan memengaruhi cara individu berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, budaya organisasi berkontribusi pada produktivitas, loyalitas kinerja, dan citra Perusahaan.

PT Perseroan (Terbatas) merupakan bentuk badan usaha yang dimiliki oleh satu atau lebih pemegang saham dengan tanggung jawab terbatas sesuai dengan modal yang disetorkan. Dalam konteks perusahaan seperti PLN (Perusahaan Listrik Negara), nama lengkapnya adalah PT PLN (Persero), yang berarti perusahaan tersebut adalah Perseroan Terbatas (Persero), yaitu sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mayoritas sahamnya dimiliki oleh pemerintah. Sebagai perusahaan penyedia layanan listrik utama di Indonesia, PT PLN (Persero) bertugas untuk memastikan ketersediaan, distribusi, dan pelayanan tenaga listrik yang andal dan merata kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. PLN (Perusahaan Listrik Negara) adalah perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak dibidang penyediaan, pengelolaan, dan pendistribusian tenaga listrik untuk kebutuhan masyarakat, industri, dan sektor lainnya. Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN)

Limboto memiliki tanggung jawab utama dalam memastikan pasokan listrik yang stabil kepada pelanggan. Mereka menjalankan tugas seperti perawatan jaringan listrik, Pengelolaan administrasi pelanggan, penanganan gangguan listrik, dan pelayanan pembayaran tagihan. Kinerja karyawan juga diukur dari kepuasan pelanggan. Di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Limboto, pelayanan pelanggan menjadi prioritas termasuk memberikan solusi cepat terhadap keluhan pelanggan seperti pemadaman listrik atau masalah teknis lainnya. Pencapaian Target dan evaluasi Kinerja. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan pencapaian target perusahaan, seperti penurunan jumlah gangguan listrik, penambahan pelanggan baru, dan peningkatan efisiensi energi. Evaluasi secara berkala dilakukan untuk mendorong peningkatan kualitas kerja.

PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Limboto juga secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun non-teknis karyawan, sehingga mereka siap menghadapi tantangan baru dan tetap bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Selain memberikan layanan penyambungan listrik baru dan menangani gangguan listrik, kantor ini juga menyediakan berbagai layanan untuk pelanggan, seperti pembayaran tagihan, pengaduan terkait kerusakan atau pemadaman, permohonan perubahan daya, serta informasi tentang program-program

PLN, termasuk subsidi listrik dan penggunaan energi terbarukan. Selain itu, PLN juga bertanggung jawab untuk pemeliharaan infrastruktur kelistrikan di wilayah tersebut, yang meliputi pengecekan dan perbaikan jaringan, pemasangan tiang dan kabel, serta pengelolaan distribusi listrik secara efisien.

Berdasarkan hasil pengamatan yang diteliti oleh penulis yaitu dalam hal kedisiplinan masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu, baik dalam hal ketepatan waktu datang ke kantor maupun ketepatan waktu pulang ke rumah dan masih kurangnya inisiatif karyawan dalam mengambil Keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan masih menunggu perintah. dan juga berhubungan dengan kinerja masih adanya beberapa karyawan yang ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga kinerja karyawan tersebut kurang meningkat. Adapun fenomena budaya organisasi di PT. Perusahaan Listrik Negara PLN Limboto yang dimana dampak masalah yang penulis dapatkan tentang ketimpangan partisipasi anggota yang tidak semua terlibat secara aktif dalam kerja bakti, beberapa cenderung menyerahkan tugas kepada pihak tertentu seperti staf kebersihan atau karyawan junior sehingga tidak terjadi rasa kebersamaan. Oleh karena itu kerja bakti sering berbenturan dengan tugas utama atau waktu pribadi anggota, dan mereka merasa terpaksa untuk berpartisipasi atau mengorbankan

kegiatan lain yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja individu tim. Berdasarkan hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN LIMBOTO KABUPATEN GORONTALO.**

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Asmiarsih dalam (Haryanti Dwi, 2024) disiplin merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada Keputusan-keputusan peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, memenuhi semua peraturan

Disiplin kerja adalah sebagai sebuah bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar mereka dengan sukarela bekerja secara kooperatif dengan rekan-rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja mereka menurut Siagian dalam (Wiwien Jumadil et al., 2023)

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap

peraturan perusahaan atau organisasi, serta norma-norma yang berlaku (Peny, 2023). Disiplin kerja yang baik menunjukkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh sebab itu, setiap manajer berupaya agar bawahannya memiliki disiplin kerja yang baik (Azhar et al., 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan aturan atau nilai yang diyakini secara bersama-sama oleh anggota organisasi serta dijadikan landasan untuk bertindak dan berperilaku agar dapat dipedomani sebagai dasar pencapaian tujuan bersama. Menurut (Marwansyah, 2019) ada 2 tipe budaya organisasi yaitu: a. Budaya Normatif, Budaya Normatif ialah yang mencerminkan pemikiran dan keyakinan individu tentang bagaimana anggota dalam kelompok atau organisasi tertentu seharusnya melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan orang lain. b. Budaya Konstruktif Budaya Konstruktif yaitu budaya di mana karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan menyelesaikan tugas dengan cara yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka. Menurut (Simbolon Sahat, 2021) budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama: Inovasi dan pengambilan risiko: sejauh mana

karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko. (1) Perhatian terhadap detail: sejauh mana karyawan diharapkan untuk bekerja dengan teliti, melakukan analisis, dan memberi perhatian pada detail. (2) Orientasi pada hasil: sejauh mana manajemen lebih fokus pada hasil daripada pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapainya. (3) Orientasi pada individu: sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak terhadap orang-orang di dalam organisasi. (4) Orientasi tim: sejauh mana pekerjaan diorganisasikan berdasarkan tim, bukan individu. (5) Keagresifan: sejauh mana individu bersikap agresif dan kompetitif, bukan santai. (6) Stabilitas: sejauh mana organisasi menekankan pemeliharaan status quo dibandingkan dengan mendorong pertumbuhan. (Octarinie et al., 2023)

Kinerja Karyawan

Menurut (Rivaldo et al., 2024) Istilah "kinerja" berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yang merujuk pada prestasi atau pencapaian kerja sesungguhnya dari seseorang. Menurut Parawu et al. (2021), kinerja dapat didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Prasetyo dan Marlina (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dalam kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Arman (2021)

menyebutkan bahwa suatu kinerja pegawai pemerintahan akan mempengaruhi hasil pelayanan yang diberikan pemerintah terhadap Masyarakat. Kinerja pegawai yang kurang efektif akan menghasilkan pelayanan kepada Masyarakat yang kurang efektif, (Rosdiana et al., 2023). Menurut Robbins dalam (Yang et al., 2020), menyebutkan lima dimensi untuk menilai kinerja pegawai negeri sipil, yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Greys & Heriswanto, 2024).

METODE PENELITIAN

Objek dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN Limboto Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, dari mulai Januari - Februari 2025.

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi yang ada di kantor PT. PLN Limboto Kabupaten Gorontalo berjumlah 165 orang. Penentuan sampel yang di gunakan penelitian ini menggunakan teknik sensus random sampling. Karena teknik ini memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi di PT. PLN Limboto Kabupaten Gorontalo dengan sampel yang berjumlah 50 orang untuk dipilih. Dengan demikian penelitian dapat menghasilkan data yang valid yang mewakili seluruh populasi karyawan, memungkinkan analisis statistik yang lebih kuat, serta memberikan gambaran yang lebih akurat dan generalisabel tentang berbagai aspek yang diteliti.

Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif merupakan jenis data yang disajikan dalam bentuk angka dan dapat diukur atau dihitung. Data ini memungkinkan analisis secara numerik dan penerapan berbagai perhitungan statistik, seperti rata-rata, standar deviasi, dan uji hipotesis. Melalui data kuantitatif, peneliti mampu menggambarkan suatu fenomena secara objektif serta mengidentifikasi hubungan antar variabel dengan lebih akurat. Selain itu, data ini memungkinkan hasil penelitian digeneralisasi ke populasi yang lebih luas, sehingga menjadi landasan yang lebih terpercaya untuk pengambilan keputusan berbasis bukti.

2. Sumber Data

- (a) Data primer diperoleh melalui pengumpulan langsung dari partisipasi penelitian dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner ini dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik mengenai variabel-variabel yang diteliti, seperti persepsi, pendapat, atau pengalaman responden terkait topik penelitian. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner ini bersifat langsung, yang artinya informasi diperoleh secara langsung dari sumbernya,

yaitu para responden yang memiliki pengetahuan atau pengalaman terkait isu yang diteliti. (b) Data sekunder merujuk pada informasi yang sudah ada terkait dengan topik penelitian, termasuk hasil penelitian sebelumnya dan lainnya. Data ini dapat diperoleh dari dokumen organisasi atau Lembaga lain yang dianggap relevan dengan masalah yang dibahas. Data ini dapat diperoleh dari dokumen organisasi atau lembaga lain yang dianggap relevan dengan masalah yang dibahas, seperti laporan tahunan, publikasi akademik, artikel jurnal, data statistik yang diterbitkan oleh pemerintah atau lembaga penelitian, serta arsip internal perusahaan atau organisasi.

Variabel dan skala pengukuran

Variabel dan skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert antara 1 sampai 4 dengan notasi sangat tidak setuju dan sangat setuju.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Limboto merupakan fasilitas pelayanan yang berperan sebagai pusat operasional PLN di Kabupaten Gorontalo. Tugas utama kantor ini mencakup penyediaan,

pendistribusian, serta pemeliharaan jaringan listrik di wilayah Limboto dan sekitarnya.

Tabel 5. 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	47	94%
2	Perempuan	3	6%
	Total	50	100%

Sumber : Lampiran Data Penelitian sudah diolah di SPSS 2025

Dalam penelitian ini, jumlah respon yang terlibat sebanyak 50 orang. dari total responden tersebut, mayoritas adalah laki-laki, yaitu sebanyak 47 orang atau sebanyak 94% . sementara itu, responden perempuan berjumlah 3 orang atau sebesar 6% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, dengan perbandingan yang sangat signifikan antara jumlah laki-laki dan perempuan.

Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21-25	6	12%
2	26-30	5	10%
3	31-39	9	18%
4	40	30	60%
	Total	50	100%

Sumber : Lampiran Data Penelitian sudah diolah di SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh, sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 40 tahun ke atas, dengan jumlah 30 orang atau setara dengan 60% dari total responden. Sementara itu, responden berusia 31-39 tahun berjumlah 9 orang atau sekitar 18%. Kelompok usia 21-25 tahun tercatat sebanyak 6 orang atau 12%, sedangkan rentang usia 26-30 tahun mencakup 5 responden atau 10% dari keseluruhan.

Dari distribusi usia ini, tampak bahwa responden yang berusia 40 tahun ke atas mendominasi penelitian, sementara kelompok usia yang lebih muda memiliki tingkat partisipasi yang lebih rendah.

Tabel 5. 3 karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	presentase
1	Sarjana	8	16%
2	SLTA	42	84%
	Total	50	100%

Sumber : Lampiran Data Penelitian sudah di olah SPSS,2025

Berdasarkan data tingkat pendidikan responden, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 42 orang atau 84% dari total responden. Sementara itu, responden dengan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 8 orang atau 16%. Dari distribusi ini, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan menengah atas, sedangkan jumlah responden dengan pendidikan tinggi relatif lebih sedikit.

Tabel 5. 4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	5 ^a	22	44%
2	10 - 15 ^a	18	36%
3	16 - 20 ^a	2	4%
4	21 ^a	1	14%
	Total	50	50%

Sumber : Lampiran Data Penelitian sudah diolah di SPSS, 2025

Berdasarkan data mengenai lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 5 tahun, dengan jumlah 22 orang atau sekitar 44% dari total partisipan. Sementara itu, sebanyak 18 responden atau 36% memiliki masa kerja dalam rentang 10 hingga 15 tahun. Sebanyak 2

orang atau 4% tercatat memiliki pengalaman kerja antara 16 hingga 20 tahun, sedangkan hanya 1 responden atau sekitar 14% yang telah bekerja lebih dari 21 tahun.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan proses penilaian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur dapat menilai variabel yang diteliti dengan tepat dan akurat.

1. Disiplin kerja (X_1)

Instrumen kinerja kerja dilakukan dengan menyusun materi kalimat menggunakan teknologi instantaneous dan dibandingkan dengan metode perbandingan nilai argument dengan jika R hitung $>$ r table, item tersebut dinyatakan valid dan jika $<$ r table, item tersebut dinyatakan tidak valid frekuensi (df) = $n - 1$, atau $49 - 1 = 50$ nilai r table = 0,2306 tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, tingkat akurasi pengujian yang diperoleh menjadi dasar dalam menentukan validitas setiap item yang diuji.

Tabel 5. 5 Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja

No	Koefisien Korelasi	r table ($\alpha = 0,05$ $n = 50$)	KET
	Product Moment (r hitung)		
1	0,807	0,2306	Valid
2	0,910	0,2306	Valid
3	0,913	0,2306	Valid
4	0,912	0,2306	Valid

Sumber : lampiran data penelitian sudah diolah SPSS,2025

Karena nilai R hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,2306 item tersebut dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Ini menunjukkan bahwa item tersebut memiliki hubungan yang signifikan

dengan variabel yang dianalisis, sehingga dapat diandalkan dalam memperoleh data.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk membentuk pola kerja perilaku dan sikap anggota dalam upaya mencapai tujuan bersama. R hitung $>$ r tabel, item tersebut dinyatakan valid dan jika $<$ r tabel, item tersebut dinyatakan tidak valid frekuensi (df) = $n - 1$, atau $49 - 1 = 50$ nilai r tabel = 0,2306 tingkat signifikan = 0,05 Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, tingkat akurasi hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 5. 6 Uji Validitas Instrument Budaya Organisasi

No	Koefisien Korelasi	r table ($\alpha = 0,05$ $n = 50$)	KET
	Product Moment (r hitung)		
1	0,749	0,2306	Valid
2	0,560	0,2306	Valid
3	0,726	0,2306	Valid
4	0,816	0,2306	Valid

Sumber : lampiran data penelitian sudah diolah SPSS,2025

Keakuratan instrumen budaya organisasi yang mencapai 4 item dapat dikatakan akurat, karena nilai R hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,2306 untuk melanjutkan tes aman.

3. Kinerja karyawan Y

Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. R hitung $>$ r tabel, item tersebut dinyatakan valid dan jika $<$ r tabel, item tersebut dinyatakan tidak valid frekuensi (df) = $n - 1$, atau 49

- 1 = 50 nilai r tabel = 0,2306 tingkat signifikan = 0,05

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, tingkat akurasi hasil pengujian yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 5.7 Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan

No	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r tabel (α = 0,05 n = 50)	KET
1	0,801	0,2306	Valid
2	0,815	0,2306	Valid
3	0,715	0,2306	Valid
4	0,734	0,2306	Valid

Sumber : lampiran data penelitian sudah diolah SPSS, 2025

Kinerja karyawan dinyatakan dapat diverifikasi melalui 4 butir soal karena nilai r hitung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,2306, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan prosedur yang digunakan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan dalam mengukur suatu variabel. Salah satu metode yang sering digunakan untuk menguji reabilitas setiap variabel adalah metode Cronbach's Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 5.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	0,909	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,668	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : Lampiran data penelitian sudah diolah SPSS 2025

Pengujian reabilitas variabel dilakukan untuk menjamin bahwa data dalam penelitian bersifat konsisten dan

stabil 0,909 data yang memiliki tingkat reabilitas tinggi akan menghasilkan temuan yang dapat dipercaya serta mendukung kesimpulan yang valid 0,668, bahwa setiap hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan 0,752.

Tabel 5.9 Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	3.690	1.969		1.874	0.067
1 Disiplin kerja	0.369	0.147	0.369	2.508	0.016
1 Budaya organisasi	0.409	0.146	0.410	2.790	0.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran data sudah diolah, SPSS 2025

Rumus analisis regresi linear berganda yang digunakan yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi adalah : $Y = 3.690 + 0.369 X_1 + 0.410 X_2$ Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 3.690, artinya, jika nilai disiplin kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) adalah nol, maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 3.690.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (b₁) bernilai positif 0,369 X₁ memberikan arti setiap peningkatan 1 satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,369, jika variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi budaya organisasi (b₂) bernilai positif 0,410 memberikan arti setiap peningkatan 1 satuan dalam budaya akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,410 jika variabel lain tetap.

Tabel 5. 10 Uji Signifikansi Parsial

	Model	T	Sig.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	2.508	0.016
	Budaya Organisasi (X ₂)	2.790	0.008
a. Dependent Variable : kinerja Karyawan			

Sumber : lampiran data sudah diolah, SPSS 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel dependen yang dimasukkan kedalam model analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X¹) dengan nilai t sebesar 2.508 dan signifikan 0.016. serta variabel budaya (X²) dengan nilai t terbesar 2.790 dan signifikan 0.008, keduanya memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. 11 Uji Signifikan Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.768	2	46.884	25.981	0.000 ^a
2	Residual	84.812	47	1.805		
	Total	178.580	49			
a. Predictors (constant) : Budaya organisasi, Disiplin kerja						
b. Dependen Variable : Kinerja karyawan						

Sumber : Lampiran data sudah diolah, SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,981 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan signifikan.

SIMPULAN DNA SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor PT PLN Limboto

Kabupaten Gorontalo, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Namun, masih terdapat kekurangan seperti ketidaksesuaian dalam berpakaian dan kurang optimalnya koordinasi antar unit.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang mencerminkan nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, dan komunikasi yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Meski begitu, ditemukan pula kendala seperti kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja. Namun demikian, tantangan seperti lemahnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi dan kurangnya konsistensi disiplin masih perlu mendapatkan perhatian lebih.

Saran

(a) Peningkatan kedisiplinan karyawan Manajemen PT PLN Limboto disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan dan penegakan aturan internal secara konsisten. Kegiatan seperti pelatihan kedisiplinan, evaluasi berkala, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil dapat membantu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja. (b) Penguatan budaya organisasi. Perlu dilakukan internalisasi nilai-nilai budaya organisasi melalui program sosialisasi, pelatihan, serta keteladanan dari pimpinan. Hal ini penting agar seluruh karyawan memiliki pemahaman dan komitmen yang sama terhadap nilai, norma, dan tujuan perusahaan. (c) Peningkatan rasa tanggung jawab dan etos kerja, Perusahaan diharapkan memberikan motivasi secara terus-menerus, baik melalui pendekatan personal maupun program berbasis penghargaan, guna menumbuhkan kesadaran individu terhadap tanggung jawab kerja dan pelayanan kepada masyarakat. (d) Perbaikan sistem koordinasi dan komunikasi antara unit Diperlukan peningkatan efektivitas dalam koordinasi antar unit kerja agar tidak terjadi keterlambatan atau hambatan dalam proses penyelesaian tugas. Rapat rutin, komunikasi terbuka, dan penggunaan teknologi kolaboratif dapat mendukung upaya ini. (e) Pemantauan dan evaluasi berkala Disarankan untuk melakukan pemantauan secara periodik terhadap implementasi disiplin kerja dan

budaya organisasi, guna mengidentifikasi masalah sejak dini dan segera melakukan perbaikan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Greys, C. R., & Heriswanto, H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 2(1), 96–106. <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/download/349/306>
- Haryanti Dwi, E. N. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–9.
- Marthalia Lia, A. (2024). Jurnal Inovasi Global Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 2(6), 680–687.
- Marwansyah. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta,cv.

- Melati, Rahayu Sri, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 657–671. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i4.11030>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Rivaldo, T., Badri Juarsa, & Dona, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Solok Selatan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 2(2), 443–458.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadihaq, M. Y. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk*. 10(2), 767–774.
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Syarifuddin, Siswanto, A., Afiah, S., & Budiharjo, J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simbolon Sahat. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 232.
- Tampenawas, B. B., Dotulong, L. O. ., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1108–1117. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52345>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmheb.v2i1.78>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disipin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*,

- 6(2), 39-49.
<http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41-53.
<https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>.