



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA RAYA)

Heri Purwanto

hpcollection19@gmail.com

Program Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila

Abstract

Received: 15 April 2018

Final Accepted: 25 Mei 2018

Published Online: Juni 2018

Keywords:

Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

Corresponding Authors:

* **Heri Purwanto**

The researcher aims to know how the influence of organizational culture and work motivation on job satisfaction with employee performance (Case Study of PT. STATE ELECTRIC COMPANY (Persero) Distribution Jakarta Raya). Hypothesis used in this research: Organizational culture have an effect on to job satisfaction, work motivation influence to job satisfaction, organizational culture influence to employee performance, work motivation influence to employee performance, job satisfaction influence to employee performance. The data were collected by using questionnaires distributed to respondents. The population in this study is 1780 employees, with sampling used in this study is probability sampling, with the technique of sample random sampling from the total of the existing population then the sample of the study of 327 respondents. Instrument calibration was performed to test the validity of grain and product moment and reliability was calculated using the coefficient of cronbach's alpha. The hypothesis used in this research is to use the tenure of Structural Equation Model (SEM) analysis. The results of this study conclude that the organizational culture variables affect the job satisfaction, while organizational culture affects the performance of the rich. It can be concluded that organizational culture and job satisfaction have an influence on employee performance. Motivation of work has an influence on job satisfaction, while work motivation has an influence on employee performance. It can be concluded that the motivation of work more influence on job satisfaction when compared to employee performance. Job satisfaction has an effect on employee performance. Overall, which has the most influence on employee performance is job satisfaction. Based on the results of these studies, in improving employee performance requires an individual attitude that is emotional to the job with job responsibilities.

Copyright JEBA 2018., All rights reserved

ABSTRAK

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Studi Kasus PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (Persero) Distribusi Jakarta Raya). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 1780 pegawai/karyawan, dengan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel *random sampling* dari total populasi yang ada maka sampel penelitian sebanyak 327 responden. Kalibrasi instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir dan *product moment* dan *reliabilitas dihitung* dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sikap individu yang bersifat emosional terhadap pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia N0 19 Tahun 2003 tentang BUMN, terdapat dua jenis Badan Usaha Milik Negara, yaitu Badan Usaha Perseroan (Persero) yang bertujuan untuk menyediakan barang dan/jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai badan usaha. Kedua adalah Badan Usaha Umum (Perum) dengan tujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip pengelolaan badan usaha yang sehat.

BUMN merupakan perusahaan yang berperan untuk mewujudkan kesejahteraan yang menjadi harapan bagi masyarakat, sehingga kinerja masing-masing karyawan dalam melayani masyarakat dan bekerja sesuai tujuan perusahaan sangat diperhatikan, karena tantangan utama perusahaan sesungguhnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal dan mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi sebagai sumber daya yang penting dalam menggerakkan jalannya organisasi. Manusia sebagai sumber daya menjadi penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Maka PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, memandang perlu karyawan yang profesional dan berkualitas untuk mengimbangi perkembangan jaman dan menghadapi di bidang energy. Untuk itu semua karyawan harus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sehingga mampu menjadikan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut dibutuhkan pembinaan karyawan, yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang karyawan yang penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Lembaganya. Salah satu bentuk keberhasilan dari seorang karyawan dapat dilihat kinerjanya. Kinerja dapat diartikan “sebagai tingkat keberhasilan dari yang telah ditetapkan”. Begitu pula halnya dengan karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dituntut secara maksimal untuk mendapat menunjukan kinerja terbaiknya dalam menyelenggarakan program-program maupun pelayanan kepada para pengguna tenaga listrik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada melaksanakan tugas pekerjaannya, diantara lain Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

Setiap karyawan memiliki nilai-nilai budaya yang terdapat dari karyawan tersebut, dengan kata lain nilai keperibadian. Terhadap kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang di pegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge dalam Suyoto Danang, 2014: 225). Sistem maka bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Berdasarkan hal ini disebut pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Dalam melakukan pekerjaan, biasanya seseorang tidak sebelumnya hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi intrinsik tersebut

antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan orang lain yang belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaannya yang dilakukannya selama ini.

Menurut Umam (2014 : 192) mengatakan bahwa kepuasan merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut Armstong dan Bron (dalam Wibowo, 2013 : 7), kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.

KAJIAN TEORI

Hakikat Dasar Kinerja

Defini kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, (Umum Khairul, 2014 :189) .

Sedangkan menurut Wirawan (2013) menyebutkan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kepuasan Kerja

Pada umumnya setiap individu menginginkan kepuasan kerja, namun demikian setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan perilaku dan sistem nilai, latar belakang, dan lingkungan yang memengaruhi individu tersebut. Robbin, 2003 (dalam Wibowo, 2013 :501) mengemukakan bahwa kepuasan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Wirawan (2013) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Malayu S. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.

Budaya Organisasi

Menurut Sweeney & Mc Farlin (2013:334) budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku di sekitar sini (*“how we do things around here”*).

Menurut Sheini (2014) budaya ada dalam tiga tingkatan yaitu :

- 1) Artifact (*Artifacts*) : hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. Artifact termasuk produk, jasa, dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
- 2) Nilai-nilai yang didukung (*Espoused Values*) : alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
- 3) Asumsi dasar (*Basic Assumption*) : keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Riva (2016:455) memberikan pengertian Motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai yang invisible, memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Sopie 2008 (dalam Riva 2016) yang mengatakan motivasi pada dasarnya terdapat 3 (tiga) karakteristik pokok yaitu:

- 1) Usaha. Usaha menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya.
- 2) Kemauan yang kuat. Hal ini menunjukkan kepada kemauan keras yang ditunjukkan seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.
- 3) Arah dan tujuan. Berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki seseorang..

Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

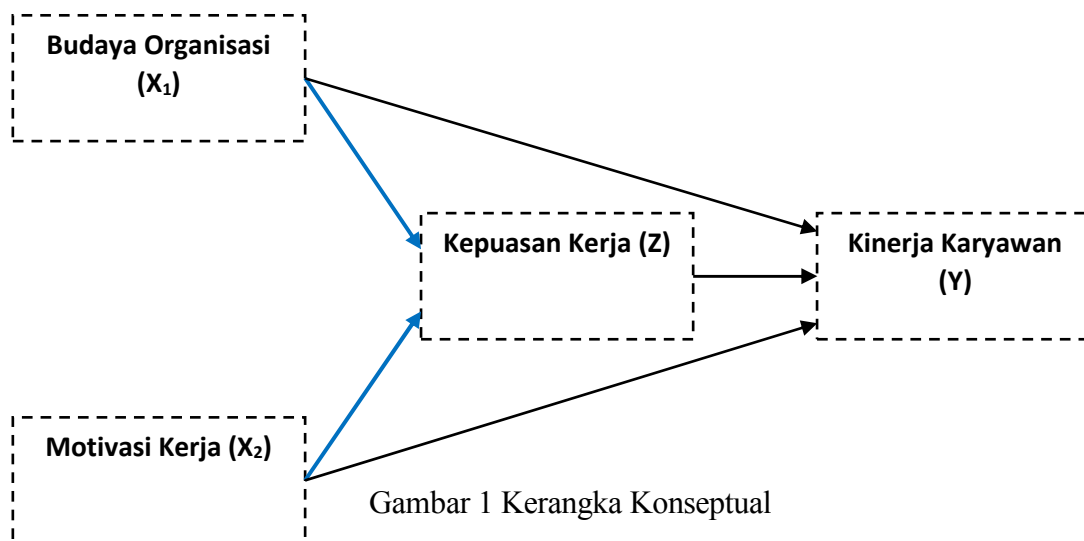
No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Dewi Sandy Trang (2013), ISSN 2303-1174	Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Perpengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara).	Menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,631 (63,1%) mengartikan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki hubungan yang kuat (karena diatas 50 %) dengan variabel kinerja karyawan Y. Hasil analisis koefisien determinan sebesar 0,398%) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 39,8 % terhadap variabel (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan model.
2	Ely Hasimin. Jurnal Ilmia BONGAYA (Manajemen & Akuntansi) April 2016. No XIX. ISSN : 1907-5480	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan.	Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0.14585, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar -0,034, dan sebesar -0,00089 terhadap kinerja pegawai di kantor Setda Kota Tarakan
3	Agripa Toar Sitepu (2013), ISSN 2303-1174	Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado.	Hasil pengujian secara persial yakni F hitung (10.892) > F tabel (5.150) dan nilai signifikan (0,000) < 0,05 memperlihatkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
4	Destu Aji Hanantoko, Rini Nugraheni (Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-8 ISSN)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Penjualan di	Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,696 dan t tabel sebesar 1,672. Dengan demikian t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

		PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang).	
5	Rifdah Abadiyah, Didik Purwanto. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbangkan Vol. 2 No 1. 2016 :49-66. P. ISSN 2338-4409	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya.	Diketahui bahwa nilai T-Statistik hubungan Budaya organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah 2.181. Hasil pengujian tersebut menunjukkan T-Statistik >1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja (Y) adalah 1,973. Hasil pengujian tersebut menunjukkan T-Statistik >1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap (Y). Dan hubungan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah 1.981. hasil pengujian tersebut menunjukkan T-Statistik > 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
6	Sailin. TANZHIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Vol. 1 No 2 Tahun 2016 ISSN	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 20%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai 12%. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai. Kontribusi kedua budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 25 %. Sisanya sebesar 75 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
7	Rienly Gijoh. Jurnal EMBA Vol. 1 No 4 Desember 2013, Hal. 1963-1973	Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Budaya Kerja Perpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada Hotel Sintesa Paninsula Manado	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial signifikan. Ini dibuktikan oleh uji t sebesar 1.697 pada tingkat signifikansi sebesar 0,05
8	I Wayan Juniantara, I Gede Riana. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan 4.09 (2015) :611-628. ISSN : 2337-3067	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
9	Tri Yuniati. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomer 1, Januari 2016	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.	Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja karyawan artinya kepuasan kerja yang tinggi akan membawa kinerja yang tinggi PT Pharos Indonesia Surabaya.
10	Mukti Ali, Adam Idris, Rita	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Variabel-variabel independen (kesempatan untuk maju, kompensasi, rekan kerja dan (Kepemimpinan)

	Kalalinggi. eJurnal Administrative Reform, 2013, 1(2) : 418-430 ISSN 2338- 7637	Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda.	secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) pada Kantor Badan Ketahanan Pangan dan penyuluhan daerah Kota Samarinda yang terlihat pada nilai koefisien korelasi Determinan (R^2 yang diperoleh sebesar 0,571 dan nilai F_{hitung} sebesar 16.666
--	---	---	---

Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pikiran teoritis yang di kembangkan pada penelitian ini adalah mengacu dari telaah dan referensi dari berbagai buku pustaka yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil telaah pada penelitian ini terdapat empat variabel, yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan variabel *eksogen*, sedangkan variabel kepuasan kerja merupakan variabel antara (*intervening*) dan variabel kinerja karyawan merupakan variabel *endogen*. Untuk jelasnya dapat dilihat dalam skema kerangka penelitian berikut ini:



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitian ini terdiri atas empat variabel, yaitu kompensasi, lingkungan kerja sebagai variabel bebas

(independent), motivasi sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel terikat (*dependent*).

Teknik Pengambilan Data

Data penelitian diperoleh dengan menyebar kuesioner pada 327 Karyawan dari total populasi sebanyak 1780 (Rumus Slovin) dengan pendekatan Purposive sampling

Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Sub Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Eksogenous	Budaya Organisasi(X₁) Budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku di sekitar sini (<i>"how we do things around here"</i>). (Sweeney & Mc Farlin, 2013:334)	Inovasi dan pengambilan resiko (X ₁₁)	<ul style="list-style-type: none"> Kreativitas (X_{11a}) 	Skala Likert 1-18
		Perhatian terhadap detail (X ₁₂)	<ul style="list-style-type: none"> Akurat/Teliti (X_{12a}) 	
		Orentasi hasil (X ₁₃)	<ul style="list-style-type: none"> Tujuan perusahaan (X_{13a}) 	
		Orentasi individu (X ₁₄)	<ul style="list-style-type: none"> Pengaruh (X_{14a}) Hasil Kerja (X_{14b}) 	
		Orentasi terhadap tim (X ₁₅)	<ul style="list-style-type: none"> Berhubungan dengan Fasilitas (X_{15a}) 	
		Agresivitas (X ₁₆)	<ul style="list-style-type: none"> Persaingan (X_{16a}) 	
		Stabilitas (X ₁₇)	<ul style="list-style-type: none"> Keseimbangan (X_{17a}) 	
Eksogenous	Motivasi Kerja (X₂) Yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini, adalah kekuatan dan kemauan yang keras untuk berperilaku dalam usahanya mewujudkan tujuan yang akan di capai. (Gitosumarno (2013: 67)	Extrinsik (X ₂₁)	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja atas dasar imbalan (X_{21a}) Untuk memajukan organisasi (X_{21b}) Untuk meningkatkan kompetensi (X_{21c}) Untuk mencapai tujuan yang bermakna (X_{21d}) 	Skala Likert 1-16
		Intrinsik (X ₂₂)	<ul style="list-style-type: none"> Bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar (X_{22a}) Bekerja untuk menyalurkan hobi/kesukaan (X_{22b}) Bekerja untuk memperoleh kebanggaan/prestis (X_{22c}) Bekerja untuk aktualisasi diri (X_{22d}) 	
Endogenous	Kepuasan Kerja (Z) Robbin, 2003 (dalam Wibowo,	1) Kepuasan denga gaji	<ul style="list-style-type: none"> Gaji yang lebih baik Tunjangan 	Skala Likert 1-

Variabel	Definisi	Sub Variabel	Indikator	Skala Ukuran
	2013 :501) mengemukakan bahwa kepuasan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Robbin, 2003 (dalam Wibowo, 2013 :501)	2) Kepuasan dengan promosi 3) Kepuasan dengan rekan kerja 4) Kepuasan dengan pekerjaan sendiri 5) Kepuasan dengan pekerjaan sendiri	<ul style="list-style-type: none"> Sistem promosi yang digunakan Intesitas promisi Dukungan rekan kerja Senang bekerja dengan rekan kerja Dukungan atasan Motivasi kerja atasan Pekerjaan yang sangat menarik Tanggung jawab terhadap pekerjaan 	16
Endogenous	Kinerja (Y) Kinerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan selama periode tertentu yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif. (Wirawan, 2013:24)	Hasil kerja (Y ₁) Perilaku pekerja (Y ₂) Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Y ₃)	Kualitas (Y _{1a}) Kuantitas (Y _{1b}) Profesionalisme (Y _{2a}) Kerja sama (Y _{2b}) Ketelitian dalam (Y _{2c}) Pengetuan (Y _{3a}) Inisiatif (Y _{3b}) Semangat kerja (Y _{3ac})	Skala Likert 1-19

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang memiliki kemampuan menguji suatu rangkaian hubungan yang kompleks. Software yang digunakan adalah Lisrel 8.80 dan software SPSS versi 21.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kecocokan Keseluruhan Model dan Respesifikasi

Setelah lolos pengujian validitas dan reliabilitas dengan model CFA, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis kecocokan data dengan model secara keseluruhan atau dalam *LISREL*. Uji keseluruhan model berkaitan dengan analisis terhadap *Goodness of-Fit (GOF)* statistik yang dihasilkan oleh program *LISREL*.

Dari data *printed output* yang dihasilkan estimasi pengukuran *2nd CFA* pada program *LISREL*, analisis kecocokan keseluruhan model dapat dilihat dari angka statistik sebagai berikut :

1. Nilai Chi-square yaitu 3612.58/2149 toleransi Chi/Df < 2 menunjukkan good fit.
2. Nilai RMSEA yaitu 0.065 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai RMSEA ≤ 0.08 menunjukkan good fit.
3. Nilai NFI yaitu 0.94 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai NFI ≥ 0.8 menunjukkan good fit.
4. Nilai NNFI yaitu 0.97 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai NNFI ≥ 0.8 menunjukkan good fit.
5. Nilai RFI yaitu 0.94 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai RFI ≥ 0.8 menunjukkan good fit.
6. Nilai PNFI yaitu 0.86 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai PNFI ≥ 0.8 menunjukkan good fit.
7. Nilai CFI yaitu 0.97 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai CFI ≥ 0.8 menunjukkan good fit.
8. Nilai IFI yaitu 0.97 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai IFI ≥ 0.8 menunjukkan good fit.
9. Nilai RMR yaitu 0.043 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai RMR ≤ 0.5 menunjukkan good fit.
10. Nilai GIF yaitu 0.58 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai GIF ≥ 0.8 menunjukkan poor fit.
11. Nilai AGFI yaitu 0.52 yang berarti kecocokan model adalah diterima atau margin fit Nilai NFI ≥ 0.8 menunjukkan poor fit.

Tabel 3 berikut menyimpulkan hasil uji kecocokan keseluruhan model. Dari pembahasan yang telah dilakukan di atas, ada 2 (dua) ukuran GoF yang dikatakan kurang baik atau *poor fit*, serta ada 9 (empat) ukuran GoF yang menunjukkan kecocokan *marginal fit*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kecocokan model pada penelitian ini ada pada kategori *marginal fit*.

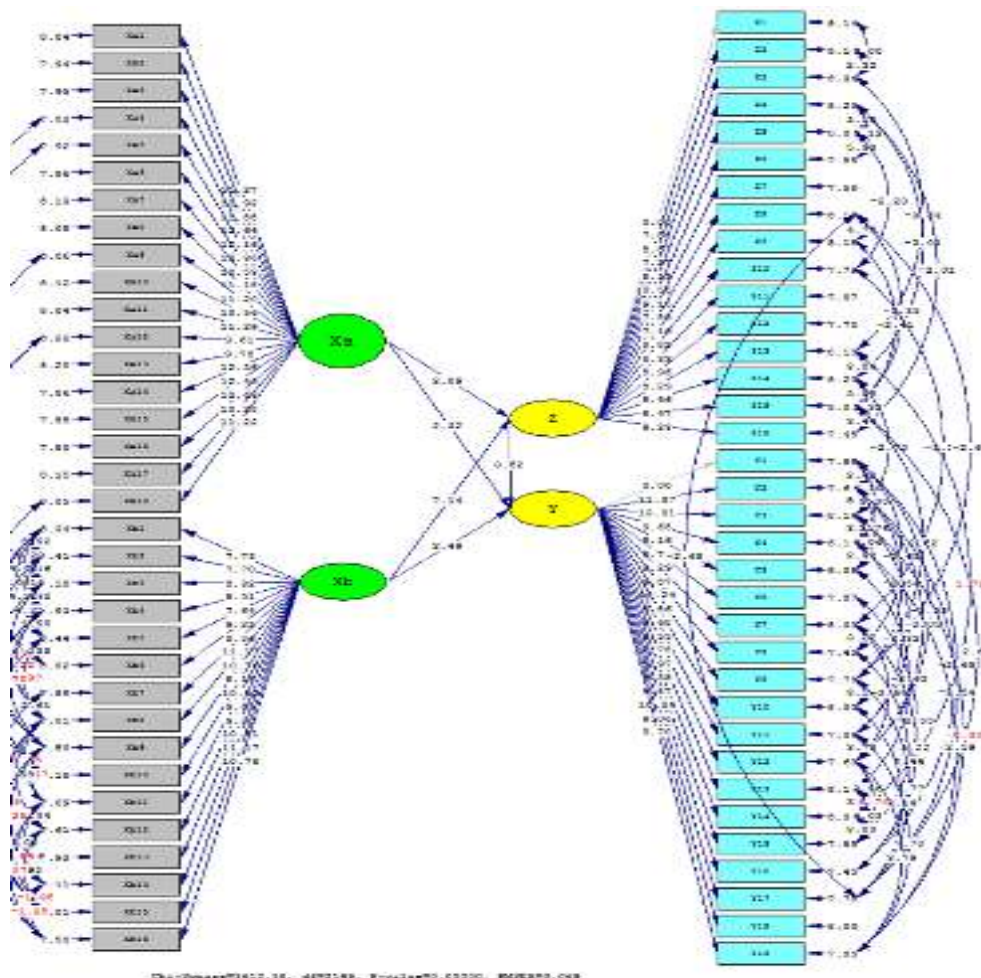
Tabel 3
Goodness of Fit Statistics

Parameter GOFI	Toleransi	Nilai Fit Model	Keterangan
Chi Square	Chi/Df < 2	3612.58 /2149	Good fit
RMSEA	≤ 0.08	0.065	Good Fit
NFI	≥ 0.8	0.94	Good Fit
NNFI	≥ 0.8	0.97	Good Fit
RFI	≥ 0.8	0.94	Good Fit
PNFI	≥ 0.8	0.86	Good Fit
CFI	≥ 0.8	0.97	Good Fit
IFI	≥ 0.8	0.97	Good Fit
RMR	≤ 0.05	0.043	Good Fit
GFI	≥ 0.8	0.58	Poor Fit
AGFI	≥ 0.8	0.52	Poor Fit

Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Penelitian, 2018*

Analisis Model Struktural

Setelah menganalisis hasil dari *goodness of fit* model penelitian, analisis berikutnya yang dilakukan adalah dengan melakukan analisis hubungan kausal pada model. Pengujian statistik untuk hubungan kausal *model structural* ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai kritis dari *t-value* adalah ± 1.96. Hasil estimasi semua hubungan kausal penelitian bisa dilihat pada hasil output LISREL 8.8 berikut ini:



Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti, 2018*

Gambar 3 Full Model Model Struktural (*t-value*)

Dari hasil output LISREL 8.80 untuk persamaan hubungan kausal di atas, dapat dilihat bahwa dari persamaan kausal di atas, *t-value* yang besar nilai absolutnya > 1.96 memiliki arti bahwa koefisien lintasan tersebut adalah signifikan. Berikut ini adalah tabel ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural:

Tabel 4 T-value dan Standardized Estimate Persamaan Struktural

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t
Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0.15	2.09
Budaya Organisasi terhadap Kinerja	0.16	2.32
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.78	7.14
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0.31	2.49
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	0.46	3.52

Sumber: *Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Peneliti, 2017*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja berpengaruh signifikan, budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan, motivasi kerja terhadap terhadap berpengaruh signifikan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Interpretasi dari koefisien lintasan yang tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa hipotesis berupa H_0 dan H_a dari masing-masing variabel. Dimana H_0 merupakan asumsi hipotesis yang tidak memiliki pengaruh sedangkan H_a merupakan asumsi hipotesis yang memiliki pengaruh.

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan uji statistik dengan perhitungan *Structural Equation Modelling (SEM) Analysis* sebagai analisis kuantitatif. Menurut Augisty (2006) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/eksogen secara individual dalam menerangkan variabel endogen”. Nilai *t-value* dalam SEM dapat dilihat pada gambar berikut :

Uji hipotesis dinyatakan H_0 ditolak atau variabel tersebut berpengaruh apabila $t\text{-value} > 1.96$ pada $\alpha = 0.05$. Berikut penjelasan mengenai keterkaitan antara masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil $t\text{-value}$ adalah 2.09. jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jakarta Raya karean hasil $t\text{-value} > 1.96$.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil $t\text{-value}$ adalah 2.32. jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jakarta Raya karean hasil $t\text{-value} > 1.96$

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil $t\text{-value}$ adalah 7.14. jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jakarta Raya karean hasil $t\text{-value} > 1.96$

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil $t\text{-value}$ adalah 2.49. jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jakarta Raya karean hasil $t\text{-value} > 1.96$

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa hasil $t\text{-value}$ adalah 3.52. jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Pesero) Distribusi Jakarta Raya karean hasil $t\text{-value} > 1.96$

Pembahasan

Penelitian ini dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh yang terjadi antara 2 buah variabel ketika sebuah panah menghubungkan keduanya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang terjadi diantara 2 variabel tidak ada panah langsung antara kedua variabel tersebut melainkan melalui satu atau lebih variabel lain sesuai lintasan yang ada. Pengujian langsung yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Pengujian tidak langsung adalah melibatkan variabel *intervening* yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Untuk melihat pengaruh langsung atau tidak langsung atas variabel budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) serta dampaknya pada kepuasan kerja (Z) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 , X_2 terhadap Y dan dampaknya terhadap Z serta Pengaruh Total

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0.15	0	0.15
Budaya Organisasi terhadap Kinerja	0.16	Melalui Kepuasan Kerja $0.16 \times 0.46 = 0.0736$	0.0736
Pengaruh total Budaya Organisasi terhadap Kinerja			0.2236
Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0.78	0	0.78
Motivasi kerja terhadap Kinerja	0.31	Melalui Kepuasan Kerja $0.31 \times 0.46 = 0.1426$	0.1426
Pengaruh Total Motivasi Kerja terhadap Kinerja			0.9226
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	0.46	0	0.46
Pengaruh Total			1.6062

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0.15 dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah 0.0736. Total pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.2236

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0.78 sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah 0.1426. Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.9226. pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan adalah 0.46. Total yang memengaruhi kinerja baik dari budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah 1.6062.

Pada hipotesis H_1 , Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-valuel

2.09 (tingkat kepercayaan 95%). Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu menurut Salim tanzim (2016) pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pegawai, dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil implikasi temuan ini adalah upaya meningkatkan kepuasan kerja, upaya melalui perilaku budaya organisasi dapat dilakukan dengan mengedepankan perilaku akurat dan persaingan.

Kemudian, hipotesis H₂ Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-valuel 7.14 (tingkat kepercayaan 95%). Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu menurut Rienly Gijoh (2013) motivasi kerja, kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada hotel sintesa paninsula

Hasil implikasi temuan ini adalah upaya meningkatkan kepuasan kerja, upaya melalui perilaku motivasi kerja dapat dilakukan dengan mengedepankan dalam mencapai tujuan yang bermakna dan bekerja untuk aktualisasi diri.

Selanjutnya, hipotesis H₃ Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-valuel 2.32 (tingkat kepercayaan 95%). Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu menurut Dewi Sandy (2013) Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara

Hasil implikasi temuan ini adalah upaya meningkatkan kepuasan kerja, upaya melalui perilaku budaya organisasi dapat dilakukan dengan mengedepankan perilaku akurat dan persaingan.

Kemudian, hipotesis H₄ Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-valuel 2.49 (tingkat kepercayaan 95%). Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu menurut Destu Aji (2017) analisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil implikasi temuan ini adalah upaya meningkatkan kepuasan kerja, upaya melalui perilaku motivasi kerja dapat dilakukan dengan mengedepankan dalam mencapai tujuan yang bermakna dan bekerja untuk aktualisasi diri.

Hipotesis H₅ Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-valuel 3.52 (tingkat kepercayaan 95%). Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu menurut Tri Yuniati (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil implikasi temuan ini adalah upaya meningkatkan kinerja, upaya melalui perilaku kepuasan kerja dapat dilakukan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, baik melalui kajian pustaka, observasi maupun analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan dengan melihat nilai signifikan, diperoleh bukti empiris bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis, diketahui :

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, hal ini berdasarkan pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan $t\text{-value} > 1.96$, dinyatakan bahwa H_{01} ditolak karena $t\text{-value}$ nya adalah 2.09.
2. Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, hal ini berdasarkan pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan $t\text{-value} > 1.96$, dinyatakan bahwa H_{01} ditolak karena $t\text{-value}$ nya adalah 2.32.
3. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, hal ini berdasarkan pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan $t\text{-value} > 1.96$, dinyatakan bahwa H_{01} ditolak karena $t\text{-value}$ nya adalah 7.14.
4. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, hal ini berdasarkan pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan $t\text{-value} > 1.96$, dinyatakan bahwa H_{01} ditolak karena $t\text{-value}$ nya adalah 2.49.
5. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya, hal ini berdasarkan pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan $t\text{-value} > 1.96$, dinyatakan bahwa H_{01} ditolak karena $t\text{-value}$ nya adalah 3.52.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, (2008). *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisi kedua, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Danang Sunyoto, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta.
- Edy Supriyadi. 2014. *SPSS + Amos Perangkat Lunak Statistik, Mengolah Data Untuk Penelitian*. Jakarta: In Media.
- Gunawan Sudarmanto. (2005). *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Hasibuan, Melayu, S.P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia, Oleh : Benyamin Molan. Prehallindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Perkasa. Jakarta.
- Irham Fahmi, 2013, *Manajemen Kinerja*. Alfabet, Bandung.
- Indriyanto Gitosumarno, 2013, *Prilaku Keorganisasian*. BPFE. Yogyakarta.
- Kherul Umum, 2014, *Perilaku Organisasi*. PT. Buku Seru Yogyakarta.
- Mudrajat Kuncoro, 2007, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Ndraha, Talidziduhu. 2013. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition*. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, MarketStreet. San Fransisco CA.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. CV. Bandung.
- Sudarmanto, R. Gunawan. 2013. *Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Sweeney, P.D, Mc.Farlin, DB. 2013. *Organizational Behavior Solutions for Management*. New York; Mc Graw- Hill Companies, Inc. *Solusi Perilaku Organisasi untuk Manajemen*.
- Pace R. Wayne and Faules, Don F, 2014. *Komunikasi Organisasi*, ROSDA, Bandung.
- Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2007. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. CV Alfabeta. Bandung.
- Riva, Veithzal, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*, edisi II, Cetakan VI, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2013, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Halinda, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2014, *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke -7, PT Rajawali Pers, Jakarta.
- Wirawan, 2013, *KEPEMIMPINAN : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Wirawan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Hukum, Ketenaga kerjaan, dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Raja Grafindo Persada. Dicitak di Kharisma Putra Utama Offset, Jakarta.

Jurnal

Agripa Toar Sitepu (2013, *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. ISSN : 2303-1174.

Destu Aji Hanantoko, Rini Nugraheni (2017), *Analisis Pengaruh Potivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang)*. (Volume 6, Nomor 4, Halaman 1-8 ISSN.

Dewi Sandy Trang (2013), *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Perpengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*.ISSN. 2303-1174.

Ely Hasimin (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Tarakan. *Jurnal Ilmia BONAYA (Manajemen & Akuntansi.)* No XIX ISSN : 1907.

I Wayan Juniantara, I Gede Riana (2015), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayan* 4.09, 611-628 ISSN : 2337-3067.

Mukti Ali, Adam Idris, Rita Kalalinggi (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *E-Jurnal Admistrasi ve Reform*. ISSN 2338-7637.

Rienly Gijol (2013), Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Perpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Paninsula Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No 4, Halaman 1963-1973 ISSN.

Rifdah Abadiyah, Didik Purwanto (2016), Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbangkan* Vol. 2 No1. 2016 :46-66. P. ISSN 2338-4409.

Sailan (2016), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* Vol. 1 No 2 Tahun 2016 ISSN.

Tri Yuniati (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmia dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomer 1.

Kebijakan

Undang-Undang Reupublik Indonesia No 19 Tahun 2003 Tentang BUMN.

Putusan Direksi PT PLN (Persero). Nomor : 0026.K/DIR/2015 tanggal : 23 Febuari 2015