

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

### THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUTION OF WEST JAVA AND BANTEN

Aryo Iswan Khodrianto<sup>1</sup>, Dr. Rohmat Saragih, MM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University

<sup>1</sup>aryoiswannn@gmail.com, <sup>2</sup>saragih@telkomuniversity.ac.id

#### ABSTRAK

Pada era digitalisasi modern saat ini, setiap individu diharapkan memiliki kemampuan dalam hal ketepatan dalam bekerja, setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan program peningkatan kinerja karyawan dengan memberikan penilaian kinerja. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan dan menguatkan budaya organisasi.

Kinerja utama organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ditandai berdasarkan tiga komponen yaitu SAIDI, SAIFI, dan Susut Distribusi. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penjelasan ketiga komponen tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang di indikasikan dengan belum tercapainya target kinerja perusahaan, hal tersebut dikarenakan kurangnya pengenalan serta penguatan budaya organisasi pada karyawan PT.PLN (Persero).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden pada penelitian ini berjumlah 72 orang, jumlah responden ini didapatkan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Dari hasil analisis deskriptif didapatkan hasil bahwa kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori sangat baik dan saling berpengaruh positif signifikan sebesar 15,3%.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Alam

#### ABSTRACT

*In the modern era of digitalization, every individual is expected to have the ability in terms of accuracy in work, each company strives to improve employee performance improvement programs by providing performance assessments. Therefore, to achieve the goals of a human resource company in this case employees must have high performance in accordance with company standards. Employee performance can be improved by enhancing and strengthening organizational culture.*

*The main performance of the organization at PT PLN (Persero) Distribution of West Java and Banten is characterized by three components, namely SAIDI, SAIFI, and Distribution Depreciation. Based on the results of the data obtained from the explanation of the three components, it can be concluded that there are still problems related to employee performance that are indicated by the achievement of company performance targets, this is due to lack of recognition and strengthening of organizational culture in PT PLN (Persero) employees.*

*This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance at PT PLN (Persero) Distribution West Java and Banten. The method used in this study is quantitative with a type of descriptive research.*

Respondents in this study amounted to 72 people, the number of respondents was obtained using probability sampling techniques.

The analysis technique used is simple regression analysis. From the results of the descriptive analysis the results show that the two variables from all dimensions obtain an average in the excellent category and have a significant positive influence on each other at 15.3%.

**Keywords:** Organizational Culture, Employee Performance, Human Resources

## 1. PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan perusahaan milik negara atau yang sering dikenal dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bertugas mengatur pasokan listrik. Kebutuhan listrik yang ada di Indonesia selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya karena keberadaannya yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Menurut Sofyandi (2017:14) Sumber daya manusia adalah aspek terpenting dalam suatu organisasi peran dari sumber daya manusia pada organisasi terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, karyawan atau karyawan. Salah satu hal yang menjamin kelangsungan hidup organisasi agar dapat berjalan lancar adalah karyawan yang memiliki kinerja optimal dan budaya organisasi yang tepat. Budaya organisasi dapat berjalan secara optimal dan kondusif, ketika jajaran manajemen yang bertugas menaati dan memperkuat nilai-nilai norma dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi terkait dengan lingkungan kerja, sehingga dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya budaya organisasi, karyawan cenderung tidak melaksanakan tugas dengan baik, dikarenakan kurangnya ketegasan terhadap komitmen.

Kinerja utama organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten ditandai berdasarkan tiga komponen. Pertama, SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) merupakan nilai indeks rata-rata durasi atau lamanya gangguan pada sistem dan rata-rata interupsi serta gangguan pada konsumen sepanjang tahun. Kedua, SAIFI (*System Average Interruption Frequency Index*) merupakan nilai indeks rata-rata frekuensi gangguan pada sistem dan jumlah interupsi atau gangguan yang berkelanjutan pada konsumen sepanjang tahun. Ketiga, Susut Distribusi yaitu faktor teknis yang berupa masalah jaringan dan faktor non teknis yaitu ketidakserempakan dalam pencatatan pemakaian atau dalam perhitungan kWh

**TABEL 1.1**  
**PENCAPAIAN TARGET PT.PLN (PERSERO) 2015-2017**

No.	Tahun	SAIDI			SAIFI			Susut Distribusi		
		Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
1.	2015	219	202,80	107,76%	8,96	3,01	166,41%	5,65	5,54	101,45%
2.	2016	219	1.311	16,7%	8,96	10,91	82,12%	5,65	5,56	101,59%
3.	2017	219	204	106,84%	8,96	2,04	177,23%	5,65	5,58	101,24%

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa kinerja PT PLN (Persero) setiap tahunnya berfluktuasi. Pada komponen SAIDI dan SAIFI ditahun 2015 dan 2017 masih belum dapat mencapai target karena ditunjukkan dengan pencapaian SAIDI tahun 2015 yang mencapai 107,76% dan tahun 2017 yang mencapai 106,84% dilanjutkan oleh pencapaian SAIFI tahun 2015 yang mencapai 166,41% dan tahun 2017 yang mencapai 177,23%. Pada komponen susut distribusi dalam tiga tahun terakhir masih belum dapat mencapai target.

Budaya organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah etos kerja, semangat belajar inovatif, wawasan etikal, wawasan aspiratif, karakter potensi insani, motivasi kerja, dan rasa kompeten. Hasil pengamatan peneliti selama sebulan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa barat & Banten maka terdapat budaya organisasi, salah satunya kegiatan COC (*Code of Conduct*). Kegiatan COC merupakan implementasi yang dilakukan oleh karyawan setiap hari senin pagi dengan tujuan menjelaskan bagaimana hubungan yang seharusnya terjadi antara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan juga hubungan dengan rekan kerja serta membangkitkan motivasi karyawan dalam memperoleh penilaian kinerja yang baik serta mencapai target perusahaan dan mengevaluasi keluhan atau masalah-masalah pelanggan yang terjadi di daerah Jawa Barat dan Banten dalam pelayanan ketenagalistrikan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas menarik untuk diteliti keterkaitan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat & Banten"

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Yuliana (2017:11) kinerja atau *performance* adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun organisasi secara kuantitas ataupun kualitas agar mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan tidak melanggar norma-norma yang ada.

#### 2.1.1 Dimensi Kinerja Karyawan

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Dapat tidaknya diandalkan
- d. Sikap koorperatif

### 2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi (Yuliana, 2017:18).

#### 2.2.1 Dimensi Budaya Organisasi

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko
- b. Perhatian terhadap Detail
- c. Orientasi terhadap Hasil
- d. Orientasi terhadap Individu
- e. Orientasi terhadap Tim
- f. Agresifitas
- g. Stabilitas

### 2.3 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan

Budaya perusahaan mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis Analisa deskriptif

### 3.2 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan

#### 3.2.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dan jenis skala yang digunakan adalah skala likert.

### 3.3 Populasi dan sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat &Banten sebanyak 259 orang.

#### 3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah *probability sampling*, didapat hasil sebanyak 72.

### 3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun, teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner.

### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini, dilakukan pengujian validitas dengan jumlah sampel 72, taraf signifikansi atau  $\alpha = 0,05$ .

**TABEL 3.1**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN**

Butir Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
P1	0,526	0,235	VALID
P2	0,550	0,235	VALID
P3	0,636	0,235	VALID
P4	0,676	0,235	VALID
P5	0,499	0,235	VALID
P6	0,569	0,235	VALID
P7	0,634	0,235	VALID
P8	0,492	0,235	VALID
P9	0,648	0,235	VALID
P10	0,584	0,235	VALID
P11	0,454	0,235	VALID
P12	0,581	0,235	VALID

*Sumber* : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat terlihat bahwa seluruh pernyataan pengukuran kinerja karyawan dinyatakan valid karena pada masing-masing item pernyataan R<sub>hitung</sub> lebih besar dari R<sub>tabel</sub>. Hal ini menyatakan bahwa instrumen pernyataan kinerja karyawan yang digunakan peneliti ini valid. .

**TABEL 3.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Butir Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
P1	0,765	0,235	VALID
P2	0,663	0,235	VALID
P3	0,591	0,235	VALID
P4	0,767	0,235	VALID
P5	0,687	0,235	VALID
P6	0,597	0,235	VALID
P7	0,544	0,235	VALID
P8	0,239	0,235	VALID
P9	0,537	0,235	VALID
P10	0,462	0,235	VALID

*Sumber* : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat terlihat bahwa seluruh pengukuran budaya organisasi dinyatakan valid karena pada masing-masing item pernyataan R<sub>hitung</sub> lebih besar dari R<sub>tabel</sub>. Hal ini menyatakan bahwa instrumen pernyataan budaya organisasi yang digunakan peneliti ini valid.

TABEL 3.5

HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	12

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dikatakan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena memperoleh nilai *cronbachs alpha* sebesar 0,810

TABEL 3.6

HASIL UJI REALIBILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

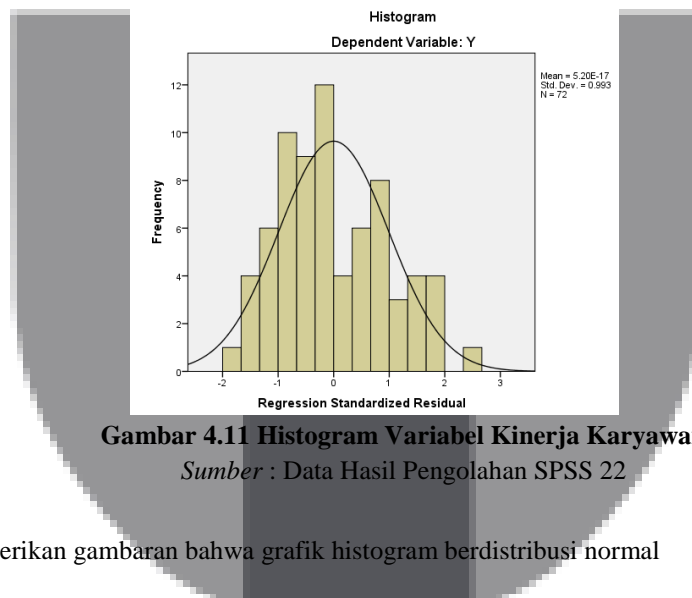
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	10

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel, karena hasil nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,792

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- a) Uji Asumsi Klasik
  - 1) Uji Normalitas

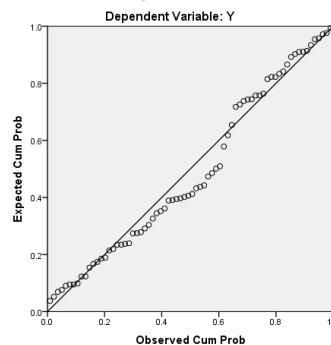


Gambar 4.11 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Pada Gambar 4.11 memberikan gambaran bahwa grafik histogram berdistribusi normal

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.12 Grafik Normal P-P Plot Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Pada Gambar 4.12 di atas Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**b. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

TABEL 4.13  
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45749274
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.066
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 4.13 diatas dapat terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,22 dan nilai tersebut dinyatakan bahwa seluruh variabel residual berdistribusi normal karena nilai tersebut berada diatas nilai signifikan (0,05).

**2) Uji Multikolinearitas**

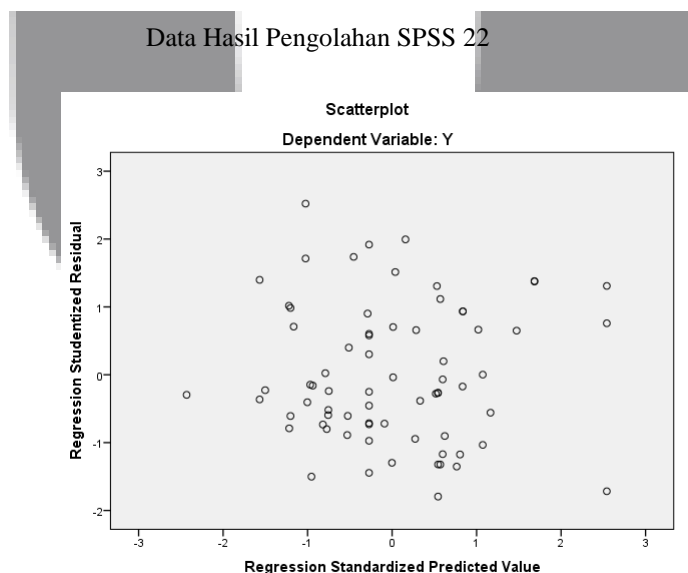
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.583	.356		4.443	.000				1.000	1.000
	X	.366	.103	.391	3.551	.001	.391	.391	.391	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber :

**3) Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 4.13 Uji Heterokdastisitas**  
Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

**4) Analisis Regresi Linier Sederhana**

TABEL 4.15  
ANALISIS REGRESI LINIAR SEDERHANA

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.583	.356		4.443	.000				1.000	1.000
	X	.366	.103	.391	3.551	.001	.391	.391	.391	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

### 5) Uji Hipotesis

$H_0$  :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , Budaya Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

$H_1$  :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , Budaya Organisasi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 6) Koefisien Determinasi

TABEL 4.16  
KOEFSIEN DETERMINASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.391 <sup>a</sup>	.153	.141	.46075	.153	12.613	1	70	.001	2.020

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

### c) Pembahasan Penelitian

Budaya Organisasi berdasarkan Uji T menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  (11,897) >  $t_{tabel}$  (1,669) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

1. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan masuk dalam kategori baik
2. Budaya Organisasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan karena berdasarkan dari uji t dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  (11.645) >  $t_{tabel}$  (1.669) pada tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

### 5.2 Saran

1. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten agar selalu memperhatikan perubahan, keprihatinan, hubungan/relasi, dan pembelajaran dari dimensi budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga perusahaan agar selalu memperhatikan faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan seperti motivasi dan remunerasi.
2. Agar memperluas objek penelitian disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan analisis regresi berganda. Hal tersebut berguna agar mengetahui variabel-variabel lain yang berpengaruh pada objek penelitian

- Alharibi Mohammad Awadh, Alyahya, Mohammed Saad. (2015). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. 5-10.
- Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk-Toyota Auto2000 Cabang Sutoyo Malang).13-14.
- Anwar Sanusi. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Ary Sutrischastini, Agus Riyanto. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.10-15.
- Atmaja, I. S. (2014). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Atsti Fauzia Ulfana Lathifah, Anton Rustono . (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cimahi. 30-35.
- Ayu, D. (2015). *The Relationship of the Organization Cultural Perception with Employees Performance of PT American International Assurance (AIA) Indonesia in Jakarta*. 3-7.
- Bohlander dan Snell. (2014). *Principles of Human Resource Management*. OH: South Western: Cengage Learning.
- Buhler, Patricia. (2015). *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam*.  
Terj. Jakarta: Prenada Media
- Cahyo, Susilo, Sagita. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 74-75.
- Chaterina Meilina, Taurista, Intan Rahmawati. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) . 40-45.
- Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Flippo, Edwin B. (2015), *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Gelora Askara Pratma, Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit
- Hamali, A. Y. (2015). *The Effect of Motivation on Employee Performance in Biological Product Division of PT Medion Bandung Barat*. 5-10.
- Hasibuan. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.  
Yogyakarta: BPF.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Ekonomi*. Bandung: Refika
- James L. Gibson, et.al. (2015). *Organization: Behaviour, Structure, Processes.14 Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Siregar, Syofian. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.



- Latib, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih . (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pasar Kota Semarang) . 12-16.
- Mathis & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawarni, Iska. (2017). Analisis Persepsi Masyarakat Pengguna Layanan Transaksi Digital Pada *Financial Technology* . 114.
- Mohamud, S. A. (2017). *Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education*. 3-7.
- Naeto Japhet, Ndoh Juliet Anulika. (2018). *Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education*. 5-10.
- Novzriransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. 4-5.
- (Persero), P. (2018, December 23). *Profile Perusahaan*. Retrieved from PT. PLN Website: [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id)
- Robbins Stephen P., Judge, Timothy A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Putaka Setia. Satriani, Sari. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan di KRUISNODE Piano House (KRUISNODE) Bandung. *e-Proceeding of Management*, 3-4.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. 20-27.
- Sofyandi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press Tampubolon.
- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Wacana Media.
- WagimanS,HimawanArifSutanto.(2018).PengaruhBudayaOrganisasi,Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang).30-35.
- Wardani. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. PLN (Persero) Jakarta. 58-59.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuliana, A. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSKB Diponegoro Dua Satu Klaten). 18-19.



