

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) AREA TAKENGON KABUPATEN ACEH TENGAH

Firmansyah, S.E.,M.S.M¹, Akmal Khair²

¹Dosen Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

²Mahasiswa Manajemen, Universitas Gajah Putih

Email: firmansyah0607gmc@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh di Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah para seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 74 orang pegawai PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Banda Aceh. Sedangkan hasil penelitian secara parsial juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah, maka faktor motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi perlu dipertahankan, karena terbukti motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah merupakan salah satu perusahaan BUMN yang mempunyai tugas dan fungsi memberikan pelayanan listrik kepada masyarakat khususnya di Kota Takengon Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Aceh Bener Meriah, dimana segenap karyawan dan unsur perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sebagai pelanggan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah, adalah bahwa kepemimpinan yang ada selama ini belum

sepenuhnya dapat menyerap aspirasi semua karyawan juga menjadi salah satu faktor terkendalanya pencapaian kinerja karyawan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian 2003 : 138).

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut

untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerjanya. Selain itu kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. (Rivai, 2009 ; 2).

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Robbins 2007 : 721).

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Robbins 2007 : 721).

Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat terakomodasi (Sinungan, 2003 : 48).

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat

dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Harvey, 2006 : 5). Motivasi berasal dari kata “*movere*” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan (Saydan 2006: 226). Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Saydan : 2006).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli seperti yang disebutkan diatas dapat dijelaskan pada motivasi pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya, sehingga perilaku dari pegawai yang bersangkutan akan nampak yang merupakan cerminan dari motivasi kerja pegawai itu sendiri.

Pengertian Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa

kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu

Menurut Yuki (2007), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas menunjukkan bahwa pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Pengertian Budaya Kerja

Budaya organisasi dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak. Sebagaimana yang diungkapkan oleh para ahli, Schein (2006 : 77) bahwa, "*Culture manifests in terms of behavior and espoused values that the essence of culture lies in the set of underlying assumptions*".

Sama halnya dengan Deshpande and Webs (2008 : 90), mendefinisikan bahwa, "*Organizational culture as a set of shared assumption and understanding about organization functioning*". Dan secara teori tentang budaya yaitu "*Culture is that it is a complex system of norms and values that is shaped over time*". Setiap organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik dan tidak untuk para karyawan.

Sedangkan budaya organisasi menurut Peter dan Waterman (2006 : 41), Budaya

organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Jones (2000 : 158) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar.

Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2004). Menurut Waldman (1994) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2008) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil

pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada lingkungan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah. Objek penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh antar variabel secara parsial maupun simultan dilakukan dengan menggunakan besarnya angka taraf signifikansi penelitian. Kriteria untuk pengujian hipotesis adalah:

- $H_{10} : \beta_1 = 0$; Secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_{1a} : \beta_1 \neq 0$; Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_{20} : \beta_2 = 0$; Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_{2a} : \beta_2 \neq 0$; Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_{30} : \beta_3 = 0$; Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_{3a} : \beta_3 \neq 0$; Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- $H_{40} : \beta_4 = 0$; Secara simultan motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Item Pernyataan	Koefisien Validitas (r_{xy})	Cut-off Value	Keterangan
1	A1	0,697	> 0.235	Valid
2	A2	0,816	> 0.235	Valid
3	A3	0,817	> 0.235	Valid
4	A4	0,718	> 0.235	Valid
5	A5	0,326	> 0.235	Valid
Cronbach Alpha = 0,715			$> 0,600$	Reliabel

$H_{4a} : \beta_4 \neq 0$; Secara simultan motivasi, kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 15.0 Berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0.235 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 74$ pada lampiran output SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Sedangkan untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS 15.0. Adapun hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut;

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Indikator Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa, masing-masing item pernyataan dalam indikator motivasi kerja memiliki nilai korelasi item-total atau koefisien validitas lebih besar dari 0.235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing item pernyataan dalam Indikator tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Indikator ini memiliki koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach sebesar 0,715. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Kesimpulan dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator motivasi kerja tersebut adalah secara psikometri layak digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Indikator Kepemimpinan

N o	Item Pernyataan	Koefisien Validitas (r_{xy})	Cut-off Value	Keterangan
1	B1	0,870	> 0.235	Valid
2	B2	0,797	> 0.235	Valid
3	B3	0,748	> 0.235	Valid
4	B4	0,694	> 0.235	Valid
5	B5	0,541	> 0.235	Valid
Cronbach Alpha = 0,785			> 0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa, masing-masing item pernyataan dalam indikator kepemimpinan memiliki nilai korelasi item-total atau koefisien validitas lebih besar dari 0.235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing item pernyataan dalam Indikator tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan

No	Item Pernyataan	Koefisien Validitas (r_{xy})	Cut-off Value	Keterangan
1	D1	0,536	> 0.235	Valid
2	D2	0,569	> 0.235	Valid
3	D3	0,490	> 0.235	Valid
4	D4	0,668	> 0.235	Valid
5	D5	0,610	> 0.235	Valid
Cronbach Alpha = 0,747			> 0,600	Reliabel

bahwa indikator ini memiliki koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach sebesar 0,785. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Kesimpulan dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator budaya organisasi tersebut adalah secara psikometri layak digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator budaya organisasi yang

digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Indikator Budaya Organisasi

No	Item Pernyataan	Koefisien Validitas (r_{xy})	Cut-off Value	Keterangan
1	C1	0,598	> 0.235	Valid
2	C2	0,773	> 0.235	Valid
3	C3	0,694	> 0.235	Valid
4	C4	0,449	> 0.235	Valid
5	C5	0,427	> 0.235	Valid
Cronbach Alpha = 0,666			> 0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa, masing-masing item pernyataan dalam indikator budaya organisasi memiliki nilai korelasi item-total atau koefisien validitas lebih besar dari 0.235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing item pernyataan dalam Indikator tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa indikator ini memiliki koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach sebesar 0,666. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa Indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Kesimpulan dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator budaya organisasi tersebut adalah secara psikometri layak digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator kepuasan kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Indikator Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer Diolah, (2016)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa, masing-masing item pernyataan dalam indikator kinerja karyawan memiliki nilai korelasi item-total atau

koefisien validitas lebih besar dari 0.235. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing item pernyataan dalam indikator tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa Indikator ini memiliki koefisien reliabilitas Alpha-Cronbach sebesar 0,747. Oleh karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Kesimpulan dari hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap indikator kinerja karyawan tersebut adalah secara psikometri layak digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini merupakan pendeskripsian jawaban responden terhadap Indikator yang dibagikan kepada mereka. Berdasarkan jawaban yang telah mereka berikan, jawaban tersebut tersebut dikonversikan menjadi nilai dengan menggunakan ketentuan: Sangat Setuju 5, Setuju 4, Netral 3, Tidak Setuju 2, dan Sangat Tidak Setuju 1. Berdasarkan skor-skor masing-masing pernyataan maka skor variabel dapat ditentukan; baik skor totalnya maupun skor rata-ratanya. Adapun penjelasan mengenai variabel motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut;

• Persepsi Terhadap Motivasi kerja

Motivasi kerja karyawan merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Tabel berikut ini akan menjelaskan mengenai indikator dari motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah, sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini;

Table 6.10											
Berkas dan Isi Dokumen											
No	Isi	Page	Page	Page	Page	Page	Page	Page	Page	Page	Page
1.	Kepuasan dalam kondisi kerja dan lingkungan kerja yang baik dan sehat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Adanya pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan kerja	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3.	Adanya sistem keamanan kerja yang baik dan sehat	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
4.	Adanya sistem keamanan kerja yang baik dan sehat	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
5.	Adanya sistem keamanan kerja yang baik dan sehat	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
6.	Adanya sistem keamanan kerja yang baik dan sehat	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
7.	Adanya sistem keamanan kerja yang baik dan sehat	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
8.	Adanya sistem keamanan kerja yang baik dan sehat	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80

Ket :

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah diperoleh nilai rerata sebesar 3.84 yang bermakna bahwa motivasi kerja karyawan selama ini sudah relatif baik, hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu kreatif dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan pimpinan, mutu pekerjaan yang dihasilkan setiap karyawan selalu mengalami peningkatan, karyawan selalu mematuhi setiap jam kerja yang telah ditetapkan, kesetiaan dan kejujuran yang diperlihatkan karyawan sangat baik, karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah mampu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.

- **Persepsi Terhadap Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, adapun untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada tabel berikut ini;

[illegible]

Ket :

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4.15, atau responden menyatakan setuju bahwa kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal ini terkait dengan kejelasan pimpinan dalam membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan kepada bawahan sangat terarah, pimpinan selalu memberikan penghargaan, apabila tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan adanya kesediaan atasan dalam memberikan bimbingan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kepemimpinan yang dapat mengarahkan segenap sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah diharapkan akan menciptakan kepuasan kerja, sehingga nantinya kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah.

- **Persepsi Terhadap Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi, adapun untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada tabel

berikut ini;

Tabel 4.10
Hasil Data Angket Kepuasan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Persentase
1.	Berdasarkan pengalaman saya sebagai pegawai perusahaan, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi perusahaan ini sudah sesuai dengan perilaku karyawan.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%
2.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
3.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
4.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
5.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
6.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
7.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
8.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
9.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
10.	Salah satu alasan mengapa saya memilih bekerja di perusahaan ini adalah karena budaya organisasi yang diterapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Jumlah		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%

Ket :

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah diperoleh nilai rerata sebesar 3.81, atau responden menyatakan sangat setuju bahwa budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah sudah sesuai dengan perilaku karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan responden mengenai kebijakan pimpinan terhadap semua peraturan yang ditetapkan dapat memotivasi saya dalam bekerja, saya dapat mematuhi disiplin yang diterapkan oleh atasan saya, saya senang bekerja jika atasan saya disiplin, saya tidak keberatan menyelesaikan pekerjaan saya sesuai yang dianjurkan oleh atasan dan pola komunikasi yang dilakukan oleh setiap karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan motivasi, sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

• Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah merupakan Hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja. Adapun indikator dari kinerja karyawan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 4.11
Hasil Data Angket Kinerja

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Persentase
1.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
2.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
3.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
4.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
5.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
6.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
7.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
8.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
9.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
10.	Salah satu prestasi yang pernah saya peroleh sebagai pegawai perusahaan adalah karena saya selalu mengikuti target yang ditetapkan.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Jumlah		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%

Ket :

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4.08, atau responden menyatakan setuju bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan selalu mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan memenuhi target, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, karyawan mempunyai komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi dalam meningkatkan kinerja dan karyawan selalu bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Saran-saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah, maka faktor motivasi kerja perlu lebih ditingkatkan lagi, karena terbukti motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah, juga menjadi salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam hal ini pimpinan pada institusi tersebut juga harus memperhatikan aspirasi dari bawahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Sedangkan budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Takengon Kabupaten Aceh Tengah perlu dipertahankan, karena selama ini budaya organisasi sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, (2006), **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**, BPFE, Yogyakarta.
- As'ad Mohd (2001), **Psikologi Industri**, BPFE Yogyakarta.
- Dessler, Garry, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Terj.). PT. Indeks, Jakarta
- Ermayanti, (2001), Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan, **Tesis**, Sekolah Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Erry Thema Helmi, (2006), Strategi Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri, **Jurnal Manajemen**, Vol 2 Hal 75, Ilmu Manajemen Strategis, Program Pascasarjana STIE Kampus Ungu, Jakarta.
- Felica Dewi Wibowo, (2006), Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang) **Tesis**, Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Flippo, Edwin B, (2003), **Manajemen Personalia**, (penerjemah : Moh. Mas'ud) Erlangga, Jakarta.
- Fuad Mas'ud, (2008), **Pemimpin dan Kepemimpinan**, CV. Rajawali, Jakarta.
- Gibson, Ivannench, Donnelly, (2003), **Organisasi**, Edisi ke Lima Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Kamus Bahasa Indonesia, (1995), Balai Pustaka Indonesia, Jakarta.
- Locander et al. (2005), **Real Change Leaders** (Terjemahan), Professional Book, Jakarta.
- Lok (2004), **Handbook of Organizational Performance** (Terjemahan), Cetakan Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Manullang, (2007), **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat, Jakarta.
- Miftah Thoha, (2008), **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**, PT. Rajawali Grafindo, Jakarta.
- Nawawi, dan Hadari, (2005), **Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan**, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Ndraha Taliziduhu, (2007), **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Rosdakarya, Bandung.
- Nur Ismi, (2011), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Provinsi Aceh, Tesis, Program Magister Manajemen USK.
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Peter dan Watermen, (2006), **Culture Organization**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, (2007), **Manajemen Personal**, Fakultas Ekonomi UGM (BPFE), Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, (2007), **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2007), **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks Jakarta.
- Santoso, Singgih, (2001). **SPSS Versi 10,01, Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Saydan, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,
- Siagian, Sondang P, (2003), **Teori Motivasi dan Aplikasinya**. Rineka Cipta, Jakarta
- Sinungan, (2003), **Budaya Produktif**. Rajawali Grafindo, Jakarta
- Soedjono, (2008), **Pengukuran Kinerja Karyawan**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Soeprihantono, (2008), **Kinerja Karyawan**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Strauss dan Sayles, (2006), **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 51-64.
- Syahidin, S., & Ramadhan, M. (2022). Prospek Pengembangan Usaha Alwa Kangen Water Di Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 43-53.
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 20-32.

Thomson (2001), **Manajemen**, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta

Vera dan Mahyuddin, (2005), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, **Jurnal Ilmiah**. Universitas Muhammadiyah Surabaya

Wahjisumidjo, (2002), **Kepemimpinan dan Motivasi**, Cetakan III, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Winardi, (2001), **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen** (Cetakan Pertama). PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yuki dan Wexley, K. N. (2007), *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin, Inc., Home Wood