

ABSTRAK

Kinerja adalah faktor penting dalam sebuah perusahaan. Sehingga konsentrasi pada peningkatan level kinerja adalah program yang selalu menjadi target utama organisasi atau perusahaan. Adanya budaya organisasi yang baik diharapkan akan dapat memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan, adanya faktor motivasi kerja diantara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel intervening diharapkan akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja yang semakin baik. Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Sidoarjo pada bagian Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor budaya organisasi memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan PT. PLN (Persero) Sidoarjo sejumlah 50 orang sampel menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis melalui pendekatan Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan PT. PLN (Persero) Sidoarjo.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is an important factor in a company. So that the concentration on increasing the level of performance is a program that has always been the main target of an organization or company. The existence of a good organizational culture is expected to be able to have a good influence on employee performance, the work motivation factor between organizational culture variables and employee performance as an intervening variable is expected to contribute to improving better performance. The object of this research is the employees of PT. PLN (Persero) Sidoarjo in the Customer Service Implementation Unit. The purpose of this research is to find out that organizational culture factors have a significant direct influence on employee performance and to prove that organizational culture has a significant indirect effect on employee performance through work motivation. The approach used in this research is quantitative. The sample in this study were employees of the Customer Service Implementation Unit of PT. PLN (Persero) Sidoarjo with a sample of 50 people using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The analysis technique used in this research is Path Analysis through the Multiple Linear Regression approach. The results of this study prove that organizational culture has a significant direct influence on employee performance and does not have a significant indirect effect on employee performance through work motivation as an intervening variable for employees of the Customer Service Implementation Unit of PT. PLN (Persero) Sidoarjo.

Keywords: Organizational Culture, Motivation and Employee Performance.