

Hubungan Profesionalisme, Displin Kerja Dan Budaya Organasasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang

Ibrahim.¹, Muhammad Tahir², Ishak³, MH Iqbal ⁴, Saripa A, RM

^{1,2,3}.Institut Teknologi Kesehatan dan Sains Muhammadiyah Sidrap, ^{4,5}Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi sapada Parepare

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Profesionalisme, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang. Metode Analisis yang digunakan dengan melakukan analisis data dengan empat indikator yaitu; Profesionalisme, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai serta berpedoman pada standarisasi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung, dimana variabel pengaruh profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) yang signifikan secara Simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: profesionalisme; disiplin kerja; budaya organisasi; kinerja pegawai;

Abstract

This study aims to find out whether Professionalism, Work Discipline, Organizational Culture can improve the Performance of PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang. The analysis method used by conducting data analysis with four indicators namely; Professionalism, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance and guided by the standards that have been set. The results of this study show that this study supports, where the variables of professionalism (X_1), work discipline (X_2) and organizational culture (X_3) are significant simultaneously on employee performance (Y).

Copyright (c) Nursalim Z.A. 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : Nursalim_222@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi (Taufik & Muhamad Badar, 2023). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Bagi mereka yang berbuat baik maka mereka akan memetik kebaikan pula. Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja (Novita, 2023). Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut (Aswaruddin et al., 2023). Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi (Rafi et al., 2022).

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Goni et al., 2021). Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil memanaj karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memanaj dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja dan prestasi kerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Rahman, 2021).

METODOLOGI

Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yang mana metode ini mengukur hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh. Dalam penelitian ini digunakan sumber data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel karakteristik responden dikelompokkan menurut :

Tabel 1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	26	78,8
Perempuan	7	21,2
Total	33	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 33 orang (100%), responden menurut jenis kelamin yaitu Laki-Laki sebanyak 26 orang (78,8%), sedangkan Perempuan sebanyak 7 orang (21,2%).

Tabel 2
Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	16	48,5
31 - 40 Tahun	5	15,1
41 - 50 Tahun	6	18,2
Lebih dari 50 Tahun	6	18,2
Total	33	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut usia yaitu umur 21 - 30 tahun sebanyak 16 orang (48,5%), umur 31 - 40 tahun sebanyak 5 orang (15,1%), umur 41 - 50 tahun sebanyak 6 orang (18,2%) dan umur lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang (18,2%).

Tabel 3
Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK/MA	6	18
Diploma III (D3)	4	12
Strata I (S1)	20	61
Strata II (S2)	3	9
Total	33	100

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK/MA sebanyak 6 orang (18%), Diploma III (D3) sebanyak 4 orang (12%), Strata I (S1) sebanyak 20 orang (61%) dan Strata II (S2) sebanyak 3 orang (9%).

Tabel 4
Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	13	40
6 - 11 Tahun	8	24
12 - 17 Tahun	3	9
18 - 25 Tahun	6	18
Lebih dari 25 Tahun	3	9

Total	33	100
--------------	-----------	------------

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut masa kerja yaitu 1 - 5 tahun sebanyak 13 orang (40%), 6 - 11 tahun sebanyak 8 orang (24%), 12 - 17 tahun sebanyak 3 orang (9%), dan 18 - 25 tahun sebanyak 6 orang (18%) dan masa kerja lebih dari 25 tahun sebanyak 3 orang (9%).

Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, maka :

Skor tertinggi : $33 \times 5 = 165$

Skor terendah : $33 \times 1 = 33$

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

$$\text{Range} = \frac{165 - 33}{5} = \frac{132}{5} = 26$$

Sehingga range untuk hasil penelitian yaitu 26 dengan range skor sebagai berikut:

33 – 59 = Sangat Tidak Setuju (STS)
60 – 86 = Tidak Setuju (TS)
87 – 113 = Ragu-Ragu (RG)
114 – 140 = Setuju (S)
141 – 165 = Sangat Setuju (SS)

Deskripsi dan Perhitungan Skor Pengaruh Profesionalisme (X_1)

Tanggapan responden terhadap variabel Pengaruh Profesionalisme (X_1) diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Profesionalisme

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	X _{1.1}	0	0	0	0	1	3	28	85	4	12	135
2	X _{1.2}	0	0	0	0	0	0	25	76	8	24	140
3	X _{1.3}	0	0	0	0	1	3	26	79	6	18	137
4	X _{1.4}	0	0	0	0	2	6	23	70	8	24	138
5	X _{1.5}	0	0	0	0	0	0	30	91	3	9	135
Rata-Rata												137

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Deskripsi dan Perhitungan Skor Displin Kerja (X_2)

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin kerja (X_2) diuraikan sebagai berikut :

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Displin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	X _{2.1}	0	0	0	0	1	3	29	88	3	9	134
2	X _{2.2}	0	0	0	0	2	6	25	75	6	18	136
3	X _{2.3}	0	0	0	0	0	0	28	85	5	15	137
4	X _{2.4}	0	0	0	0	1	3	25	75	7	21	138
5	X _{2.5}	0	0	0	0	0	0	29	88	4	24	136
Rata-Rata												136

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Deskripsi dan Perhitungan Skor Budaya Organisasi (X₃)

Tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X₃) diuraikan sebagai berikut :

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		STS (1)		TS (2)		RG (3)		S (4)		SS (5)		
		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	X.1	0	0	0	0	1	3	29	88	3	9	134
2	X.2	0	0	0	0	1	3	25	75	7	21	138
3	X.3	0	0	0	0	1	3	28	85	4	24	135
4	X.4	0	0	0	0	0	0	26	79	7	21	139
5	X.5	0	0	0	0	0	0	27	82	6	18	138
Rata-Rata												137

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Deskripsi dan Perhitungan Skor Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel Prestasi kerja (X₃) diuraikan sebagai berikut :

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Skor
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)	

		£	%	£	%	£	%	£	%	£	%	
1	Y.1	0	0	0	0	1	3	27	82	5	15	136
2	Y.2	0	0	0	0	3	9	27	82	3	9	132
3	Y.3	0	0	0	0	2	6	28	85	3	9	133
4	Y.4	0	0	0	0	2	6	30	91	1	3	131
5	Y.5	0	0	0	0	0	0	25	75	8	24	140
Rata-Rata												134

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 25. Penelitian ini menguraikan Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 PINRANG. Didalam penelitian ini diambil sebanyak 33 orang pegawai sebagai sampel.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,288	,989		2,314	,028
	Profesionalisme	,761	,226	,835	3,367	,002
	Disiplin Kerja	1,369	,309	1,457	4,425	,000
	Budaya Organisasi	1,252	,321	1,353	3,898	,001

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,288 + 0,761 X_1 + 1,369 X_2 + 1,252 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 2,288 artinya apabila profesionalisme, disiplin kerja dan budaya organisasi adalah 0, maka nilai kinerja pegawai adalah 2,288
2. Nilai koefisien regresi berpengaruh secara signifikan berhubungan searah/positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,761, menunjukkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa profesionalisme akan mengalami peningkatan dari prestasi kerja, artinya jika profesionalisme meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,761.
3. Nilai koefisien regresi berpengaruh secara signifikan berhubungan searah/positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,369, menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja akan mengalami peningkatan dari kinerja pegawai, artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,369.
4. Nilai koefisien regresi berpengaruh secara signifikan berhubungan searah/positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,252, menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi akan mengalami peningkatan dari kinerja pegawai, artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,252.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan < 0.05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82,924	3	27,641	119,427	,000 ^b
Residual	6,712	29	,231		
Total	89,636	32			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 119,427 dengan nilai signifikan 0,000. Untuk mengetahui hasil dari Uji F (Uji Simultan) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k ; n - k) \\
 &= F(3 ; 33 - 3) \\
 &= F(3 ; 30) = 2,92
 \end{aligned}$$

Dari persamaan diatas nilai F_{tabel} sebesar 2,92 diperoleh dari distribusi tabel nilai F dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jadi nilai Sig (0,000) $< 0,05$ dan nilai F_{hitung} (119,427) $>$ nilai F_{tabel} (2,92) yang berarti H_2 diterima atau terdapat pengaruh profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) yang signifikan secara Simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpe-ngaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang diguna-kan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk analisisnya dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,288	,989		2,314	,028
	Profesionalisme	,761	,226	,835	3,367	,002
	Disiplin kerja	1,369	,309	1,457	4,425	,000
	Budaya organisasi	1,252	,321	1,353	3,898	,001

Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Profesionalisme) sebesar 3,367 dengan nilai signifikan 0,002, nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Disiplin kerja) sebesar 4,425 dengan nilai signifikan 0,000, dan nilai t_{hitung} untuk variabel X_3 (Budaya organisasi) sebesar 3,898 dengan nilai signifikan 0,001. Untuk mengetahui nilai dari t_{tabel} dalam Uji t (Uji Parsial) dapat dituliskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0,05 / 2 ; 33 - 3 - 1) \\
 &= t(0,025 ; 29) = 2,045230
 \end{aligned}$$

Nilai t_{tabel} sebesar 2,045230 diperoleh dari distribusi nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,05 maka :

1. Variabel X_1 (Profesionalisme) diperoleh nilai Sig (0,002) < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,367) > nilai t_{tabel} (2,045230) menunjukkan bahwa H_a diterima. Kesimpulannya yaitu Variabel Profesionalisme (X_1) berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel X_2 (Disiplin kerja) diperoleh nilai Sig (0,000) < 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,425) > nilai t_{tabel} (2,045230) menunjukkan bahwa H_a diterima. Kesimpulannya yaitu Variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel X_3 (Budaya Organisasi) diperoleh nilai Sig (0,001) < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,898) > nilai t_{tabel} (2,045230) menunjukkan bahwa H_a diterima. Kesimpulannya yaitu Variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya dari output SPSS 25 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 12

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,917		,48109

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

Sumber : Data Primer (Kuesioner), diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, nilai dari R Square sebesar 0,925 yang menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT. PLN (PERSERO) UP3 PINRANG sebesar 0,925 atau (92,5%), sedangkan sisanya sebesar 0,075 atau (7,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 PINRANG. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung, Variabel Profesionalisme (X_1) yang diuraikan pada hasil uji t (uji parsial), nilai Sig (0,002) < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,367) > nilai t_{tabel} (2,045230) menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima berarti terdapat pengaruh secara Parsial antara Profesionalisme (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel penilaian profesionalisme memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,761. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa profesionalisme akan mengalami peningkatan dari kinerja pegawai, artinya jika X_1 meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,761.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel Disiplin kerja (X_2) yang diuraikan pada hasil uji t (uji parsial), nilai Sig (0,000) < 0,05 dan nilai t_{hitung} (4,425) > nilai t_{tabel} (2,045230) menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterioma berarti terdapat pengaruh secara Parsial antara Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dalam nilai Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 1,369. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja mengalami peningkatan dari kinerja pegawai, artinya jika X_2 meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,369.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang diuraikan pada hasil uji t (uji parsial), nilai Sig (0,001) < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,898) > nilai t_{tabel} (2,045230) menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterioma berarti terdapat pengaruh secara Parsial antara Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 1,252. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi mengalami peningkatan dari kinerja pegawai, artinya jika X_2 meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 1,252.

Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian mendukung, dimana variabel pengaruh profesionalisme (X_1), disiplin kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) yang signifikan secara Simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari persamaan diatas nilai F_{tabel} sebesar 2,92 diperoleh dari distribusi tabel nilai F dengan tingkat kepercayaan 0,05. Jadi nilai Sig (0,000) < 0,05 dan nilai F_{hitung} (119,427) > nilai F_{tabel} (2,92) yang berarti

H₂ diterima.

Jika dibandingkan dengan profesionalisme dan budaya organisasi, disiplin kerja pengaruhnya jauh lebih dominan dan memiliki peran yang jauh lebih penting terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian serta pembahasan mengenai masalah Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) UP3 PINRANG dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Variabel Profesionalisme (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Variabel Budaya Organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dari nilai sig (0,000) < 0,05 dan nilai F_{hitung} (119,427) > nilai F_{tabel} (2,92) yang berarti H₂ diterima.
5. Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,925 atau (92,5%), sedangkan sisanya sebesar 0,075 atau (7,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Referensi :

- Aswaruddin, Fadilla, H., Dewi, P., Putri, R., & ... (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat ...*, 1(4).
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Novita, T. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 187. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Rafi, F., Sarboini, & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 199–205.
- Rahman, M. A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Basirih Industrial Banjarmasin. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/6804/>
- Taufik, & Muhamad Badar. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(3), 410–422. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i3.1873>