

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN WAKTU DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

NURUL AINUN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: ainumn499@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational culture, time discipline, and work ethic on the improvement of employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, both partially and simultaneously, on work performance. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. The population in this study consists of all employees of PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, totaling 30 individuals, and the sampling technique used is a saturated sample technique, meaning the entire population is used as the sample. The research instrument consists of a questionnaire using a Likert scale, and the data obtained were analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, t-tests, F-tests, and determination coefficients with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that, partially, organizational culture and time discipline have a positive and significant effect on work performance, while work ethic does not have a significant effect. However, simultaneously, all three variables together significantly influence the improvement of employee work performance. The conclusion of this study is that organizational culture and time discipline are important factors that need to be managed optimally to improve employee performance, while work motivation requires further examination as it did not show a significant influence in this study.

Keywords: *organizational culture, time discipline, work motivation, work performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu, dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia yang kompeten dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan persaingan global dan perkembangan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang berjumlah 30 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi dan disiplin waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi dan disiplin waktu merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai, sementara semangat kerja perlu dikaji lebih lanjut karena tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: budaya organisasi, disiplin waktu, semangat kerja, prestasi kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat pada saat ini menuntut setiap orang mempunyai keterampilan serta keahlian khusus dalam suatu bidang tertentu ataupun lebih. Hal ini adalah salah satu pokok utama agar bisa terjun ke dunia kerja. Sebagai salah satu peran kunci dalam setiap aktivitas bisnis, sumber daya manusia yang kompetitif tidak diragukan lagi akan menjadi masalah bagi bisnis besar maupun kecil. Jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan, semua operasinya tidak akan berjalan dengan lancar, bahkan jika ia memiliki akses ke fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia perusahaan adalah aset dan fokus terpentingnya.

Asri & Julisman, 2020 menjelaskan bahwa Sumber daya manusia dalam mencakup hal-hal seperti peran manajerial, perekrutan kariawan penyaringan, pelatihan, pembayaran, dan penilaian. Kebijakan dan praktek ini dirancang untuk memenuhi tuntutan kariawan kinerja seorang pekerja. komponen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, sehingga pengelolaan yang baik di perlukan agar organisasi dapat bertahan dan mencapai tujuan yang diinginkannya. Kekuatan sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter seseorang selain lingkungannya. Setiap organisasi yang dibentuk pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan dan semua anggota organisasi bertanggung jawab untuk mencapainya. Kinerja karyawan organisasi berkorelasi dengan hasilnya.



Menurut Sry Rosita (2024) Sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas organisasi yang bertujuan untuk menarik, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. MSDM melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian Susmiati (2022) ompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagi para anggota dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi, budaya ini dikembangkan dari kumpulan norma, nilai, keyakinan, harapan, asumsi, dan filosofi yang dianut oleh anggota organisasi. Secara umum, budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Budaya ini mencakup nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang memengaruhi perilaku anggota organisasi.

Menurut Khaeruman (2021) semangat kerja mengacu dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas individu, tim, atau organisasi melalui berbagai pendekatan terstruktur dalam manajemen sumber daya manusia. Ini melibatkan pengembangan kariawan melalui pelatihan dan pendidikan, peningkatan motivasi untuk menumbuhkan semangat kerja, serta pengukuran kinerja menggunakan indicator utama (KPI) untuk mengevaluasi hasil kerja. Selain itu, perbaikan proses kerja dilakukan untuk meningkatkan efesiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan komunikasi yang baik dan kerja sama tim yang solid. Tujuan akhirnya adalah menciptakan organisasi yang lenih efisien, responsive, dan berorientasi pada hasil, dengan memaksimalkan potensi karyawan.

Menurut Saryana (2022) disiplin waktu diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola dan menggunakan waktu dengan bijaksana serta efektif, sehingga tidak terbuang sia-sia atau terjebak dalam pemborosan waktu. Pentingnya disiplin waktu adalah agar kita dapat fokus pada prioritas yang benar, menghindari gangguan serta memaksimalkan produktivitas. Disiplin waktu tidak hanya berarti menyusun jadwal, tetapi juga mengembangkan kebiasaan yang membantu kita menghargai waktu dan menghindari korupsi waktu, yaitu kebiasaan atau tindakan yang membuang waktu secara tidak produktif. Dalam kata lain, disiplin waktu adalah sikap dan kebiasaan untuk memastikan bahwa setiap detik yang kita miliki digunakan untuk kegiatan yang mendukung tujuan hidup kita.



Semangat kerja merupakan salah satu pilar penting dalam dunia organisasi dan bisnis. Konsep ini merujuk pada motivasi, dedikasi dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, semangat kerja yang tinggi menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya semangat kerja tidak bisa di pandang sebelah mata. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik cenderung lebih produktif, kreatif dan mampu bekerja sama dalam tim. Mereka juga lebih resilient dalam menghadapi tantangan dan perubahan, sehingga dapat beradaptasi dengan cara terhadap dinamika lingkungan kerja. Disisi lain, kurangnya semangat kerja dapat berujung pada penurunan produktivitas, tingginya tingkat turnover, dan bahkan dapat mempengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

Menurut Kartini Aprianti (2020) semangat kerja menjadi hal yang tidak bisa diukur serta dikendalikan dan dapat terlihat melalui pengaruh kuat atas hubungan mahasiswa dalam organisasi. Semangat mengacu pada sikap baik pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja meliputi lingkungan kerja, dukungan manajemen, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk pengembangan diri. Organisasi yang mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung akan lebih mampu membangkitkan semangat kerja pegawai. Hal ini termasuk pemberian penghargaan atas pencapaian, pelatihan yang relevan, serta menciptakan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, memahami dan mengelola semangat kerja adalah langkah strategis yang dapat di ambil oleh setiap organisasi. Penelitian mengenai semangat kerja ini bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang mempengaruhi semangat kerja dan dampaknya terhadap kinerja individu serta organisasi secara keseluruhan.

Prestasi kerja adalah indikator utama dalam menilai efektifitas dan efisiensi karyawan dalam suatu organisasi di tengah perkembangan industri yang cepat dan persaingan yang semakin ketat, meningkatkan prestasi kerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Prestasi kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Tenri Lala (2023) prestasi kerja dalam organisasi merupakan hal yang perlu untuk diperhatikan dari seorang karyawan karena hal tersebut berhubungan dengan kinerja dan reputasi organisasi tempat karyawan kerja. Prestasi karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan berkualitas agar mampu meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.



Berbagai faktor mempengaruhi prestasi kerja, termasuk motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, serta dukungan manajemen. Motivasi yang kuat dapat mendorong individu untuk memberikan yang terbaik, sementara keterampilan memadai memungkinkan pegawai untuk menjalankan tugas yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari manajemen juga berperan penting dalam menciptakan iklim yang mendukung peningkatan prestasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono dalam Abdullah (2022) adalah metode pendekatan dimana untuk melakukan suatu analisis variabel yang ingin diketahui oleh peneliti menggunakan data berupa angka. Adapun analisis data deskriptif menurut Sugiyono dalam buku Abdullah *et al.*, (2022) merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data tanpa menarik kesimpulan umum atau generalisasi dengan mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah diperoleh berdasarkan kondisi

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Makassar Selatan, Alamat Jalan. Letjen Hertasning Nomor 99 Tamalate, Rappocini, Bonto Makkio, Kota Makassar 90222. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder Abdullah.,(2022). Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. responden penelitian yaitu pegawai PT. PLN (Persero) up3 Makassar Selatan.

Tabel 1.1. Uraian Nilai Quisioner

No	Jawaban	skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3



4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatual, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Sugiyono (2020) mengemukakan populasi ialah area generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Makassar

Variabel Independent Variabel ini menjelaskan atau menentukan variasi dari variabel dependen. Selain itu, variabel ini juga dapat mempengaruhi perubahan pada variabel dependen dan memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel tersebut. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisai (X_1), disiplin waktu (X_2) dan semangat kerja (X_3). Sedangkan Variabel Dependent Variabel ini merupakan variabel yang yang paling diperhatikan dalam penelitian. Didalam penelitian ini variabel terikatnya ialah prestasi kerja (Y).

3. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner. Uji validitas penelitian ini, menggunakan productmoment pengelolaan data dengan bantuan program SPSS (Statistical Program and Service Solution) 20.0. tingkat redahnya validitas alat menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud.

Kriteria pengujian :

Jika $\text{sig (I-tailed)} < \alpha(0,05)$, maka kuesioner dinyatakan valid.

Jika $\text{sig (I-tailed)} > \alpha(0,05)$, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang sering digunakan oleh Cronsbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronsbanh's Alpha $> 0,06$.



5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis, membangun persamaan serta membuat ramalan, atau untuk memprediksi nilai output/dependen (Y) berdasarkan input/independen (X). Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linear, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Prestasi Kerja

A= Intercept (konstanta)

B1= Koefisien untuk X1

B2= Koefisien untuk X2

X1= Budaya Organisasi

X2= Disiplin Waktu

X3= Semangat Kerja

e= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan merupakan salah satu unit operasional dari PT PLN (Persero) yang berfokus pada penyediaan layanan kelistrikan di wilayah selatan Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Unit ini bertanggung jawab atas distribusi tenaga listrik, pelayanan pelanggan, serta pengembangan infrastruktur kelistrikan di area tersebut. Seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan masyarakat, UP3 Makassar Selatan turut berperan dalam mendukung transisi energi, salah satunya melalui pembangunan Stasiun Pengisian Kendaraan Listrik Umum (SPKLU). Pada 4 Januari 2022, SPKLU yang terletak di Jalan Hertasning Makassar diresmikan dan menjadi SPKLU kedua di Sulawesi Selatan setelah ULP Mattoanging. SPKLU ini dilengkapi dengan teknologi fast charging DC-DC-AC 50 kW, memungkinkan pengisian daya kendaraan listrik dari 0 hingga 100 persen dalam waktu sekitar 90 menit, cukup untuk menempuh jarak hingga 300 kilometer. Selain itu, PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan edukasi. Pada Desember 2024, unit ini memberikan pelatihan pengoperasian SPKLU kepada 30 petugas keamanan Trans Studio Mall Makassar, guna memastikan



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

pengoperasian SPKLU berjalan lancar dan aman bagi pengguna kendaraan listrik . Dalam upaya mendukung sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), UP3 Makassar Selatan juga menggelar acara kuliner bertajuk "Ramadhan Electric Food Fest" pada April 2023. Acara ini menghadirkan 23 UMKM kuliner dan menampilkan kendaraan listrik, sebagai bagian dari komitmen PLN dalam mendukung ekonomi lokal dan memperkenalkan teknologi ramah lingkungan kepada masyarakat. Dengan berbagai inisiatif tersebut, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan terus berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, mendukung transisi energi, serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi dan sosial di wilayah Makassar Selatan.

Statistik Dekriptif

Karakteristik responden penelitian ini adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana karakteristik responden yang akan diteliti. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar selatan. Penulis menyebarkan kuesioner pada sejumlah responden. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner 30 responden yang diteliti, memperhatikan karakteristik yang berbeda yang diambil sesuai dengan pengelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 30 karyawan sebagai sampel dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan. Oleh karena itu uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki – Laki	17	57%
Perempuan	13	43%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data diolah, 2025



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Pada table 4.1 yang ada, dapat memperhatikan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (57%) sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (43%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada jumlah responden perempuan. Alasannya karena tuntutan pekerjaan lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki.

2. Responden berdasarkan usia

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Berikut ini adalah merupakan data responden berdasarkan usia:

Tabel 2.2. Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	<25	2	6,7%
2	26-36	14	46,7%
3	37-47	8	26,6%
4	48>	6	20%
	Jumlah	30	

Data pada 4.2, dapat diperhatikan klasifikasi responden yang berusia antara >25 tahun sebanyak 2 orang (6,7%). Responden yang berusia antara 26-36 tahun sebanyak 14 orang (46,7). Responden yang berusia 37-47 tahun sebanyak 8 orang (26,6). Dan responden yang berusia 48> tahun sebanyak 6 orang (20%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia 26-36 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7% dari total responden). Alasannya karena pada usia tersebut karyawan bekerja lebih produktif dan semangat kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan usia diatas > 25 tahun.

3. responden berdasarkan Pendidikan

klasifikasinya berikutnya berdasarkan pendidikan. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah responden	Prepresentase (%)
1.	SMA/SMK	4	13,3%
2.	D3	3	10%
3.	S1	22	73,4%
4.	S2	1	3,3%



Jumlah	30	100%
--------	----	------

Data pada table 4.3, dapat diperhatikan bahwa klsifikasi responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (73,4%). Yang mempunyai tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (10%). Responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMK/SMA sebanyak 4 orang (13,3%). Dan responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (3,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang (73,4% dari total responden).

Tabel 2.4. Hasil uji validitas

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
X1	0,571	0,361	valid
X2	0,498	0,361	valid
X3	0,566	0,361	valid
X4	0,578	0,361	valid
X5	0,622	0,361	valid
X6	0,709	0,361	valid
X7	0,712	0,361	valid
X8	0,646	0,361	valid
X9	0,701	0,361	valid
X10	0,643	0,361	valid
X11	0,682	0,361	valid
X12	0,480	0,361	valid
X13	0,819	0,361	valid
X14	0,594	0,361	valid
X15	0,710	0,361	valid
X16	0,709	0,361	valid
X17	0,664	0,361	valid
X18	0,622	0,361	valid
X19	0,610	0,361	valid
X20	0,827	0,361	valid
X21	0,681	0,361	valid
X22	0,756	0,361	valid
X23	0,769	0,361	valid
X24	0,619	0,361	valid
X25	0,659	0,361	valid
X26	0,743	0,361	valid
X27	0,764	0,361	valid

Y1	0,613	0,361	valid
Y2	0,650	0,361	valid
Y3	0,723	0,361	valid
Y4	0,711	0,361	valid
Y5	0,631	0,361	valid
Y6	0,671	0,361	valid
Y7	0,739	0,361	valid
Y8	0,589	0,361	valid
Y9	0,655	0,361	valid

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pertanyaan yang dinyatakan tidak valid karena nilai dari $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 30$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 36 item pertanyaan yang dinyatakan valid layak digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* apabila nilai yang ditetapkan yaitu *cronbach's Alpha* $> 0,6$ berikut hasil dari uji realibilitas dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel 2.5. Hasil Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	36

Hasil output diatas merupakan *cronbach's Alpha* sebesar 0,943, hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* atau konsisten.

Tabel 2.6. Hasil Uji t Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	1.809	3.947		.458	.651
	Budaya Organisasi	.567	.166	.532	3.410	.002
	Disiplin Waktu	.391	.150	.405	2.602	.015
	Semangat Kerja	-.023	.166	-.022	-.137	.892

a. Dependent Variable: Peningkatan Prestasi Kerja

Berdasarkan table diatas nilai Sig. untuk pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,410 > t\text{-tabel } 2,052$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kemudian, diketahui nilai sig. untuk pengaruh disiplin waktu terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dari nilai t-hitung $2,602 > 2,052$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin waktu terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Dan diketahui juga nilai sig. untuk pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar $0,892 > 0,05$ dari nilai t-hitung $0,137 < 2,052$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Tabel 2.7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.183	3	74.394	19.700	.000 ^b
	Residual	98.183	26	3.776		
	Total	321.367	29			

a. Dependent Variable: Peningkatan Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Waktu, Budaya Organisasi

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $19,700 > F\text{ table } 2,975$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Tabel 2.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.659	1.943

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Waktu, Budaya Organisasi

Berdasarkan output di atas diketahui R Square sebesar 0,694, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja secara simultan terhadap variabel peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar 69,4% sisanya 30,6 dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. untuk pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar < 0.05 dan nilai $t\text{-hitung } 3.410 > t\text{-tabel } 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shinta Whyu (2016) melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai hasil dari ini budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan outsourcing.

Pengaruh Disiplin Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disiplin waktu (X2) dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig. untuk pengaruh disiplin waktu terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar $< 0,05$ dari nilai $t\text{-hitung } 2.602 > 2,052$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh disiplin waktu terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pebi Julianto, (2019) melakukan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 51 pegawai hasil penelitian ini disiplin waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.



Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

Dan diketahui juga nilai sig. untuk pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai adalah sebesar $0,892 > 0,05$ dari nilai t-hitung $0,137 < 2,052$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman, (2021) meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, semangat kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi belum tentu meningkatkan kinerja pegawai jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang baik.

Semangat kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan antusiasme, motivasi, dan keinginan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan kerja. Meskipun secara teori semangat kerja sering dianggap berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja, dalam beberapa kondisi atau hasil penelitian, ditemukan bahwa semangat kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena semangat kerja yang tinggi tidak selalu dibarengi dengan keterampilan, pemahaman tugas, atau sistem kerja yang mendukung, sehingga tidak secara langsung berkontribusi pada hasil kinerja yang terukur.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Waktu Dan Semangat Kerja Secara Simultan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh budaya organisasi dan disiplin waktu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Sesuai dengan hasil yang diperoleh nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $19.700 > F$ table $2,975$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN”, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Hipotesis pertama Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan; (2) Disiplin Waktu memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan; (3) Semangat Kerja tidak berpengaruh signifikan yang positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai PT PLN



(Persero) UP3 Makassar Selatan; (4) Budaya Organisasi, Disiplin Waktu dan Semangat Kerja berpengaruh simultan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna oleh sebab itu penulis berharap kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan hasil penelitian yang tentunya merujuk pada hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya. Melalui tahapan analisis dari penelitian ini akan diberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Instansi, hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai diharapkan mampu untuk terus meningkatkan kedua faktor untuk memperoleh kinerja pegawai yang semakin baik; (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain sehingga penelitian selanjutnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat menjelaskan masalah secara lebih akurat.

REFERENSI

- Asri, S. K., & Julisman, I. (2022). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Philips terhadap Minat Beli Konsumen pada Yogya Garnd Majalengka. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(3), 284. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i3.40>
- ry rosita. (2024). *buku ajar manajemen sumber daya manusia* (sry rosita (ed.); cetakan pe). WIDA Publishing.
- Susmiati. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP Sumbagsel*. Universitas Tridianti.
- Khaeruman. (2021). *meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia* (cetakan pertama). CV. AA. RIZKY.
- Saryana. (2022). *DISIPLIN DIRI, WAKTU TAK TERKORUPSI* (Saryana (ed.); edisi pert). yayasan masyarakat.
- Tenri Lala, A. N., Maulana Haeruddin, M. I., Akbar, A., Sahabuddin, R., & Darmawan Natsir, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Institut Teknologi Dan Bisnis Nobel Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(4), 433–447. <https://doi.org/10.37476/jbk.v12i4.4313>
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini* (Nanda Sapu). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Hati, S. wahyu. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT PIPA MAS BATAM*. Politeknik Negri Batam.
- JULIANTO, P. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA*



PUSKESMAS DI KECAMATAN DEPATI VII KABUPATEN KERINCI. STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH.

Rahman, A. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, SERTA SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.*



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).