

=====

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA KOPEGA PLN SEKTOR PRIOK JAKARTA**

**Ari Soeti Yani¹
Ganda Kristanto²**

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : arisoetiyani@yahoo.co.id¹
Email :gandakristianto@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasi sebagai variabel Moderating. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Pengawasan sebagai variabel independent, Kinerja karyawan sebagai variabel dependent, Komitmen organisasi sebagai variabel Moderating. Unit analisisnya adalah karyawan Koepga PLN Sektor Priok di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 146 karyawan dengan sampel sebanyak 107 responden. Teknis analisis yang digunakan adalah *Statistical Product and Service Solution*(SPSS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial, variable Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sedangkan variable Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara simultan variable Budaya organisasi dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara moderating, variabel Komitmen organisasi memperlemah pengaruh dari Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan tetapi berpengaruh signifikan dan Komitmen organisasi memperlemah pengaruh pengawasan terhadap Kinerja karyawan tetapi berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai referensi untuk memungkinkan bagi peneliti selanjutnya.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengawasan, Kinerja karyawan dan Komitmen organisasi

ABSTRACT

The aim of this study was to determine how the influence of organizational culture and Supervision of employee performance with organizational commitment as moderating variables. Variables used in this study is Cultural Organization, Supervision as an independent variable, employee performance as the dependent variable, organizational commitment as moderating variables. The unit of

analysis is the employee Kopega PLN Sector Priok in Jakarta. The population in this research were 146 employees with a sample of 107 respondents. Technical analysis is Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Results of this study prove that partial, variable Organizational culture significantly influence employee performance, while variable Supervision significant effect on employee performance. Simultaneously variable organizational culture and Supervision jointly significant effect on employee performance. By moderating variables Organizational commitment weaken the influence of organizational culture on employee performance but significant influence and weaken the influence of organizational commitment supervision of employee performance but a significant effect. The results could be used by future researchers, as a reference to allow for further research.

Keywords: Cultural Organization, Supervision, employee performance and organizational commitment

PENDAHULUAN

Perubahan zaman yang cepat, yang di tandai dengan kemajuan perusahaan menuntut perusahaan untuk berlomba dalam persaingan global. Perusahaan seringkali harus merubah struktur dan bentuk perusahaannya supaya perusahaan dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan perusahaan tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada didalamnya.

Salah satu perubahan mendasar yang biasa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan membenahi kinerja sumber daya manusia. Masalah kinerja SDM bukan menjadi hal yang tabu dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan biasanya dibangun mulai dari awal yakni mulai perekrutan personil dan selama bekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kebiasaan yang telah melekat dalam individu setiap karyawan. Kebiasaan tersebut nantinya akan membentuk budaya positif guna memajukan perusahaan dalam konteks luas atau disebut sebagai budaya organisasi. Dengan kata lain kinerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik.

Edy Sutrisno (2012:6) mengatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Pada kenyataannya persoalan kinerja dalam sebuah organisasi kurang memuaskan untuk perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Kopega PLN sektor Priok berkedudukan di Jakarta terlihat adanya kinerja yang kurang seperti penilaian pada *key performance indicator* (KPI). Ada beberapa karyawan yang jauh tidak sesuai *performance* yang di inginkan perusahaan. Setelah ditelusuri diketahui bahwa hal tersebut memang sudah menjadi budaya

yang dilakukan oleh karyawan Koepga PLN sektor Priok, hal ini ternyata dipicu adanya pengawasan yang kurang optimal oleh atasan.

Berdasarkan Uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain : (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta (2) Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta (3) Apakah budaya organisasi dan pengawasan secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koepga PLN sektor Priok Jakarta (4) Apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta (5) Apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta.

Tujuan Penelitian, antara lain :(1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.(2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.(3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.(4) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (5) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Job Performance Theory Campbell (1990)

Sebagai dasar landasan teori yang mendukung asumsi yang di perkirakan akan mempengaruhi faktor kinerja karyawan maka penulis menggunakan teori yang di sajikan oleh Campbell (1990), disini Campbell mendefinisikan *job performance* sebagai perilaku yang dapat diamati bahwa orang melakukan pekerjaan mereka dengan tujuan organisasi dan prestasi kerja merupakan kepentingan organisasi karena produktivitas yang tinggi di tempat kerja harus fokus perilaku dari pada hasil.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian I Kadek Mei Arimbawa (2014) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada hotel Jimbaran Puri Bali. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian ditetapkan H1 dalam penelitian ini. H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Haris Saputra (2014) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Gametri Tirta Lestari

Duri. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian ditetapkan H2 dalam penelitian ini. H2: Pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Secara Bersama–Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Lilis Ardini (2006) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dan pengawasan dengan kinerja karyawan pada UPTD parker kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian ditetapkan H3 dalam penelitian ini. H3: Budaya organisasi dan pengawasan secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Moderasi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Lilis Ardini (2006) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara moderasi komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada UPTD parker kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian ditetapkan H4 dalam penelitian ini. H4: Komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Moderasi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Heru Susilo dan Muhamad Iqbal (2010) terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara moderasi komitmen organisasi dan pengawasan dengan kinerja karyawan Himalaya Garment kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian ditetapkan H5 dalam penelitian ini. H5: Komitmen organisasi sebagai variabel moderating dapat memperkuat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner yang di ajukan kepada seluruh karyawan PT. Koepa PLN Sektor Priok di Jakarta dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian kualitas data, pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda. Analisis item dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Koepa PLN Sektor Priok di Jakarta 146 karyawan. Jumlah sample yang diperoleh dengan menggunakan metode slovin, dimana sebagian

anggota populasi yaitu sebanyak 107 orang diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Metode Analisis data yang di gunakan sebagai berikut :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Koefisien Determinasi
4. Uji Signifikasi Parameter Individual (Uji Statistik t)
5. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)
6. Uji Pengaruh Moderating

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian di rangkum secara keseluruhan dalam tabelberikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Parsial (uji t)X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.355	1.592		2.736	.007
	X1 = Budaya organisasi	.225	.072	.246	3.149	.002
	X2 = Pengawasan	.579	.082	.554	7.095	.000

a. Dependent Variable: Y = Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS)

Berdasarkan output coefficients ini, akan dibuktikan hipotesis secara parsial dengan beta pengaruh yang dihasilkan.

Pembuktian Hipotesis H₁

Hipotesis pertama yang akan kita bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁: Pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). pada Tabel *Coefficient* pada kolom sig dapat kita lihat bahwa pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, karena Sig 0,002 < 0,05. Hasil t hitung menunjukkan bahwa t hitung 3,149 > t tabel 1,9835. Hal ini berarti bahwa secara individu (Parsial) variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Hasil t tabel sebesar 1,9835 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah,. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X1) pada *output coefficient* adalah sebesar 3,149. Pembuktian hipotesis pertama ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Dalam penelitian I Kadek Mei Arimbawa, 2014). Berdasarkan hasil uji parsial ini maka Hipotesis pertama (H₁) diterima.

Pembuktian Hipotesis H₂

Hipotesis kedua yang akan kita bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : H₂: Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel *Coefficient* pada kolom sig menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan, karena Sig 0,000 < 0,05. Hasil t hitung menunjukkan bahwa t hitung 7,095 > t tabel 1,9835. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel pengawasan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Hasil t tabel sebesar 1,9835 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah. Nilai t hitung untuk variabel pengawasan (X₂) pada *output coefficient* adalah sebesar 7,095. Pembuktian hipotesis kedua ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Dalam penelitian Haris Saputra, 2012). Berdasarkan hasil uji parsial ini maka Hipotesis kedua (H₂) diterima.

Tabel 2. Hasil Regresi Simultan X₁ dan X₂ Terhadap Y

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.632	2	196.316	49.650	.000 ^a
	Residual	411.218	104	3.954		
	Total	803.850	106			

a. Predictors: (Constant), X₂ = Pengawasan, X₁ = Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Y = Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS)

Pembuktian Hipotesis H₃

Hipotesis ketiga yang akan kita bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₃: pengaruh budaya organisasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan (secara bersama-sama) dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom Sig yang menunjukkan nilai 0.000 < 0,05, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Kolom F hitung sebesar 49,650 > F tabel 3,09 yang berarti bahwa variabel pengaruh budaya organisasi dan pengawasan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F tabel 3,09 dapat dilihat pada tabel distribusi F. Pembuktian hipotesis ketiga ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Budaya organisasi dan pengawasan secara bersama - sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Dalam penelitian Lilis Ardini, 2006). Berdasarkan hasil regresi simultan ini maka Hipotesis ketiga (H₃) diterima

Tabel 3. Hasil Regresi Moderasi X1, Z dan Z*X1 ke Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.123	10.963		-1.562	.121
	X1 = Budaya organisasi	1.762	.573	1.923	3.073	.003
	Z = Komitmen organisasi	1.554	.572	1.656	2.716	.008
	X1*Z = Interaksi X1 terhadap Z	-.072	.029	-2.497	-2.434	.017

a. Dependent Variable: Y = Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS)

Pembuktian Hipotesis H₄

Hipotesis keempat yang akan kita bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₄: Budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di moderasi oleh komitmen 8 organisasi (Z). Berdasarkan hasil pembuktian uji moderasi diatas dapat dilihat bahwa beta interaksi dari Size komitmen organisasi dan budaya organisasi (ZX1) adalah negatif (- 2,434), Hal ini berarti bahwa moderasi dari Komitmen organisasi (Z) memperlemah pengaruh dari budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berpengaruh signifikan, dengan dilihat pada Tabel *Coefficient* pada kolom sig kedua uji di atas berpengaruh signifikan yang berarti Quasi Moderator. Berdasarkan hasil uji moderasi ini maka dapat di simpulkan Hipotesis Keempat (H₄) Moderasi dari Komitmen organisasi (Z) memperlemah pengaruh dari budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berpengaruh signifikan. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Lilis Ardini (2006). Berdasarkan hasil uji regresi moderasi ini maka Hipotesis Keempat (H₄) diterima

Tabel 4. Hasil Regresi Moderasi X2, Z dan Z*X2 ke Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.651	9.307		-2.219	.029
	X2 = Pengawasan	1.996	.493	1.912	4.048	.000
	Z = Komitmen organisasi	1.503	.494	1.601	3.043	.003
	X2*Z = Interaksi X2 terhadap Z	-.072	.026	-2.254	-2.784	.006

a. Dependent Variable: Y = Kinerja karyawan

(Sumber: Output SPSS)

Pembuktian Hipotesis H₅

Hipotesis kelima yang akan kita bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H₅: Pengawasan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di moderasi oleh komitmen organisasi (Z). Berdasarkan hasil uji moderasi diatas dapat dilihat bahwa beta interaksi dari Size komitmen organisasi dan pengawasan (ZX₂) adalah negatif (-2,784), Hal ini berarti bahwa moderasi dari komitmen organisasi (Z) memperlemah pengaruh dari pengawasan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berpengaruh signifikan, dengan dilihat pada Tabel *Coefficient* pada kolom sig kedua uji di atas salah satunya ada yang tidak signifikan, yang berarti Pure Moderator. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kelima (Ha₅) Moderasi dari komitmen organisasi (Z) memperlemah pengaruh pengawasan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dan berpengaruh signifikan. Hal ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Muhamad Iqbal (2010). Berdasarkan hasil uji regresi moderasi ini maka Hipotesis Kelima (H₅) diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan diawal penelitian. Berikut adalah pembahasan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan memiliki nilai mean 3,99 dari nilai maksimum 5, yang berarti pencapaian kinerja karyawan yang baik baru mencapai 96,01%. Hal ini berarti peningkatan kinerja karyawan harus ditingkatkan lagi sebesar 3,99 %.
2. Budaya organisasi memiliki nilai mean 3,88 dari nilai maksimum 5, yang berarti budaya organisasi yang baik baru mencapai 96,12%. Hal ini berarti peningkatan budaya organisasi harus di tingkatkan lagi sebesar 3,88 %.
3. Pengawasan memiliki nilai mean 3,88 dari nilai maksimum 5, yang berarti pengawasan yang baik baru mencapai 96,12%. Hal ini berarti pengawasan yang baik harus di tingkatkan lagi sebesar 3,88%.
4. Komitmen organisasi memiliki nilai mean 3,81 dari nilai maksimum 5, yang berarti komitmen organisasi yang baik baru mencapai 96,12%. Hal ini berarti komitmen organisasi harus di tingkatkan lagi sebesar 3,81 %.
5. Secara simultan pengaruh budaya organisasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas budaya organisasi dan pengawasan dapat di jadikan sebagai prediktor, jika ingin memprediksi kinerja karyawan.
6. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh yang diberikan searah.

- =====
7. Secara parsial variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh yang diberikan searah.
 8. Karakteristik komitmen organisasi sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh budaya organisasi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
 9. Karakteristik Komitmen organisasi sebagai variabel moderating memperlemah pengaruh pengawasan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
 10. Koefisien determinasi R Square sebesar 0,699 atau sebesar 69,9%, berarti bahwa kemampuan variabel budaya organisasi dan pengawasan dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y), adalah sebesar 69,9%. Sedangkan sisanya 30,1%, variabel X yang lain yang bisa mempengaruhi Y.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan diawal penelitian. Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa secara parsial pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa secara simultan budaya organisasi dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa secara moderasi karakteristik komitmen organisasi dapat memperlemah pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah negatif, yang berarti pengaruhnya tidak searah dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat ditolak.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa secara moderasi karakteristik komitmen organisasi dapat memperlemah pengaruh dari pengawasan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh yang diberikan adalah negatif, yang berarti pengaruhnya tidak searah dan signifikan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kelima ditolak.

=====

SARAN

Implikasi penelitian ini adalah bahwa terjadinya kinerja karyawan perlu mempertimbangkan budaya organisasi dan pengawasan untuk memonitoring seluruh kegiatan agar sesuai dengan standard yang telah di tetapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta dengan meningkatkan komitmen organisasi yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang diajukan Peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu :

1. Kinerja karyawan yang baik pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta masih harus di tingkatkan sebesar 19,96 % lagi.
2. Budaya organisasi yang baik pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta masih harus di tingkatkan sebesar 19,42% lagi.
3. Pengawasan yang baik pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta masih harus di tingkatkan sebesar 19,40% lagi.
4. Komitmen organisasi yang baik pada Koepga PLN sektor Priok Jakarta masih harus di tingkatkan sebesar 19,03% lagi.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan selain metode *survey* dapat juga disertai dengan *interview* untuk mendapatkan komunikasi dua arah guna mendapatkan jawaban yang subjektif.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan beberapa hal yakni memperluas obyek penelitian, tidak terbatas pada satu bidang usaha saja, dan menambahkan variabel lain yang diperkirakan mempengaruhi kecenderungan kecurangan seperti ketaatan hukum, komitmen organisasi, dan moralitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Mufham, 2006, *Manajemen Pengawasan*, Kalam Indonesia, Jakarta
- Ardini, Lilis. 2006. “*Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya*”. *Ekuitas*. Vol. 13, No. 2, Juni 2009.
- Arimbawa, I Kadek Mei. 2014. *Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Jimbaran Puri Bali*.
- Chairy, Liche Seniati. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi, Paper yang Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan 1986 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta tanggal 8 September 2002*. Jakarta.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson. 2009. *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Damayanti, Dwitya & Fakhri, Mahendra. 2014. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor*

- =====
Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno – Hatta Unit Persone; & General Affairs. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Edisi Kedua halaman: 53-147. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, Dr, M.B.A. 2000. *Manajemen Edisi Kedua*. BPFY Yogyakarta. Yogyakarta.
- Ismail, Iriani, 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten - kabupaten di Madura, Ekuitas*, 12(1): 18 - 36.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2): 171-188.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Definisi Kinerja Karyawan*, halaman: 67. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Masyhura, Fadhil. 2013. *Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Sumatra Barat*.
- Melina Taurisa, Chaterina & Ratnawati, Intan. 2012. *Pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*.
- Riva'i dan Basri . 2005. (2005:51). *Kegunaan atau Manfaat Hasil Penilaian Kinerja*. halaman: 51. Jakarta.
- Rivai, Veithzla. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, halaman: 309. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Jilid 1 dan 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Saputra Haris, 2012, *Jurnal Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri*. Riau
- Sastrohadwiryo, Dr. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif & Operasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Septian, Galih. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Di Kota Cimahi*. Bandung.
- Siagian, Sondang.P. 2005. *Fungsi - Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta

- =====
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1): h: 22- 47.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisas*, halaman 156-164 .Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Pengertian Variabel Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, halaman 215. Alfabeta.Bandng.
- Susilo , Heru dan Iqbal Muhamad , 2010.*pengaruh kematangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderating (Studi Pada Karyawan Himalaya Garment Kota Malang)*
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2012. *DefinisiManajemen Sumber Daya Manusia*, halaman: 6.Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi (Cetakan Kesatu)*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wirawa. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, halaman: 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat