



## Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. PLN (Persero) UP3 Padang

Susi Yulianti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

\* penulis korespondensi: [susysylqu@gmail.com](mailto:susysylqu@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received 18 November 2021

Received in revised form 06 December 2021

Accepted 23 December 2021

### ABSTRACT

Penelitian ini dilatarbelakangi kurang puasny pegawai pada penilaian kinerja yang telah di lakukan oleh instansi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Lokasi penelitian dilakukan di PLN (Persero) UP3, Jl. S. Parman No.221, Ulak karang Utara, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan cara Penelitian lapangan (*Field Research*), Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan dengan cara: Observasi, wawancara, penyebaran angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN UP3 Padang dengan jumlah 84 Orang. Teknik sampel menggunakan metode total sampling. Data di analisis dengan cara analisis deskriptif, analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi dan metode pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besarnya kontribusi pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang adalah sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Keyword:

Kompensasi, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan

<sup>1</sup>[susysylqu@gmail.com](mailto:susysylqu@gmail.com)

kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Menurut Hasibuan, 2016). PT. PLN (Persero) UP3 Padang yang berada di area Padang, menjalani SOP dan tingkat kepatuhan sesuai dengan ketentuannya. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan pemimpin harus punya gaya kepemimpinan dan strategi yang baik, serta berpedoman kepada SOP (Standar Operasional Prosedur). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi & Bahri, 2020).

Kementerian BUMN menimbang bahwa untuk mengukur kinerja organisasi kementerian badan usaha milik negara dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran strategisnya untuk mengoptimalkan pengukuran kinerja dan produktivitas kerja serta penerapan asas keadilan dan proporsionalisme, telah ditetapkan peraturan Menteri Negara

Badan Usaha Milik Negara Nomor PER03/MBU/2011.

Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai 2020 di semua aspek dari 91,75% ke 71,50%. Penurunan itu terlihat pada hasil kerja tidak signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2020 ada masalah pada kinerja karyawan. Dalam hal perilaku kerja, karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang menurun dimana dari 92% menurun ke 73%. Dalam hal ketepatan waktu memang terjadi penurunan dari 90% turun menjadi 70%, hal tersebut bukan berarti PT. PLN (Persero) UP3 Padang kurang dalam hal keektifitasnya tetapi dalam situasi yang terjadi pada saat 2020 dimana virus corona sedang ada, maka kerja sama yang biasanya secara langsung sekarang digantikan dengan virtual via zoom.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya dan motivasi kerja. (Mulia, 2021)

Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Faktor budaya merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata

budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diperlukan adanya suatu dorongan yang disebut motivasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas. (N. Saputra & Mulia, 2021)

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di PLN (Persero) UP3, Jl. S. Parman No.221, Ulak Karang Utara, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah karyawan dari PT. PLN tersebut beserta jajarannya yang berperan di dalam organisasinya.

Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara Penelitian lapangan (*Field Research*), Penelitian kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara: Observasi, wawancara, penyebaran angket.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PLN UP3 Padang yaitu dengan jumlah 84 Orang. Dalam pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan metode total sampling. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang, yaitu sebanyak 84 orang. Data di analisis dengan cara analisis deskriptif, analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi dan metode pengujian hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Budaya Organisasi di PT. PLN (Persero) UP3 Padang akan berdampak pada kinerja pada karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octaviana (2011) dimana menunjukkan ada pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Pramono (2014) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu serupa dengan hasil penelitian Tanuwibowo (2015) dimana budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Sehingga ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja pada PT. PLN

(Persero) UP3 Padang ditingkatkan maka akan memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permartasari (2020) dimana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung juga oleh hasil penelitian Yulianty (2020) yang menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F ditemukan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan keduanya mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Octaviana (2011) dimana menunjukkan ada pengaruh positif dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Pramono (2014) yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu serupa dengan hasil penelitian Tanuwibowo (2015) dimana budaya organisasi dan motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi pengaruh Budaya Organisasi

dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang adalah sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan: 1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . 2) motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . 3) secara simultan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besarnya kontribusi pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang adalah sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara. <https://books.google.co.uk/books?id=zfvPEAAAQBAJ>
- Octaviana, N. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan*

**Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta). UPN" VETERAN" YOGYAKARTA.**

**Permatasari, I., Simanjuntak, M. R., & Ginting, T. (2020). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS TANJUNG MORAWA. JURNAL KEPERAWATAN DAN FISIOTERAPI (JKF), 3(1), 132–137.**

**Pramono, S. E. (2014). Kinerja Guru Sejarah: Studi Kausal Pada Guru-Guru Sejarah SMA di Kota Semarang. Paramita: Historical Studies Journal, 24(1).**

**Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence of Leadership Style, Compensation and Work Climate on Work Motivation. Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 18(2), 154–168.**

**Saputra, R., & Yuliantanty, S. (2020). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NESTLE PADANG DENGAN KOMPENSASI YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. Matua Jurnal, 2(4), 211–234.**

**Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt lestari purnama perkasa. Agora, 3(2), 60–69.**

**Wibowo, S. (2010). Manajemen Kinerja– Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.**