

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**Nama : Shifa Fauziah**  
**NPM : 204341014**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG  
2021**

## ABSTRAK

### PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR

SHIFA FAUZIAH

Program Pasca Sarjana  
Universitas Tridianti

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 89 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebesar 89 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 89 orang sebagai sampel penelitian Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $8,869 > 1,96$ ) artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $1,981 > 1,96$ ) artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $2,924 > 1,96$ ) artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $1,972 > 1,96$ ) artinya hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $1,988 > 1,96$ ) artinya Hipotesa diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir. Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $2,172 > 1,96$ ) artinya Hipotesa diterima. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara tidak langsung terhadap Kinerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja, Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung > t-tabel ( $8,869 > 1,96$ ) artinya Hipotesa diterima.

**Kata kunci :** *Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja, Motivasi Kerja*

## ABSTRACT

EFFECT OF HUMAN RESOURCES QUALITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK MPTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR

SHIFA FAUZIAH

Graduate program  
Tridinanti University

This study aims to determine and analyze the influence of the quality of human resources and organizational culture on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir Mediated Work Motivation either directly or indirectly. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir while the sample is part of the population that will be the object of research. In this study, the total population was 89 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the opinion above, then in this study by considering a population of 89 people, the authors took the entire population of 89 people as research samples. The data analysis used in this study was to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that the quality of human resources has a significant positive effect on work motivation. This is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $8.869 > 1.96$ ) meaning that the hypothesis is accepted, so that it is concluded that there is an influence of the Quality of Human Resources on Work Motivation. Organizational Culture has an effect on Work Motivation. This is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $1.981 > 1.96$ ) meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is an influence of Organizational Culture on Work Motivation. Quality of Human Resources has an effect on performance. This is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.924 > 1.96$ ), meaning that the hypothesis is accepted, so that it can be concluded that there is an influence of the Quality of Human Resources on Employee Performance. Organizational Culture has an effect on Performance. This is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $1.972 > 1.96$ ), meaning that the hypothesis is accepted, so that it can be concluded that there is a significant influence of Organizational Culture on Employee Performance. Work Motivation has an effect on Performance. This is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $1.988 > 1.96$ ) meaning that the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a significant influence of work motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir. There is an indirect influence of the quality of human resources on performance mediated by work motivation, this is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.172 > 1.96$ ), meaning that the hypothesis is accepted. There is an indirect influence of Organizational Culture on Performance Mediated by Work Motivation, this is indicated by the value of  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $8.869 > 1.96$ ) meaning that the hypothesis is accepted.

**Keywords: Quality of Human Resources, Organizational Culture, Performance, Work Motivation**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Shifa Fauziah  
NPM : 204341014  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Judul Tesis : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 12 Oktober 2021  
Yang menyatakan,

  
Shifa Fauziah



## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

**Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan**

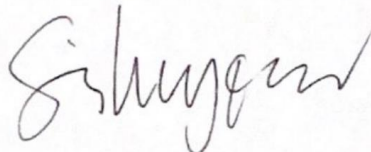
**JUDUL**

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR**

**Nama : SHIFA FAUZIAH  
NPM : 204341014**

**Menyetujui:**

Palembang, 22 September 2021  
Pembimbing I,



**Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd.**

Palembang, 22 September 2021  
Pembimbing II,



**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si**

**Mengetahui:**

Palembang, 22 September 2021  
Dekan I FE UTP,



**Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS**

Palembang, 22 September 2021  
Kaprosdi MM UTP,



**Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si**

## LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

### PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 OGAN ILIR

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis  
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : SHIFA FAUZIAH  
NPM : 204341014  
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Menyetujui :

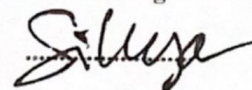
##### Ketua Penguji :

1. Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, MM, M.Pd.

Tanggal

11-10-21

Tanda Tangan



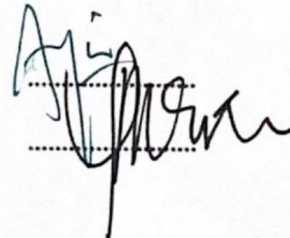
##### Anggota Penguji :

2. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

6/10/21

3. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

6/10/21



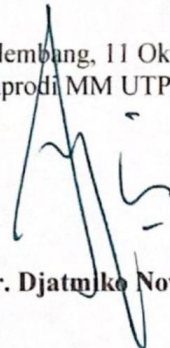
#### Mengetahui:

Palembang, 11 Oktober 2021  
Dekan I FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS

Palembang, 11 Oktober 2021  
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Program Studi Magister Manajemen. Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

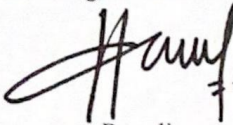
1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr.Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS.
4. Kepala Program studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si.
5. Bapak Prof.DR.Siswoyo Haryono, MM, Mpd selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.



7. General Menejer PT. PLN (Persero) UIWS2JB dan Manajemen PLN UP3 Ogan Ilir yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian diobjek yang penulis teliti.
8. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
9. Teman-teman angkatan 43 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang SDM.

Palembang, 12 Oktober 2021



Penulis



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **SHIFA FAUZIAH**  
NPM : 204341014  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Tempat / Tanggal Lahir : Tangerang / 19 Januari 1997  
Riwayat Pendidikan : - SD Negeri Jatake 1 tahun 2008  
- SMP Negeri 8 Tangerang Tahun 2012  
- SMA Negeri 11 Tangerang Tahun 2014  
- S1 Sekolah Tinggi Teknik PLN Tahun 2018  
  
Riwayat Pekerjaan : - Bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Tugumulyo  
Tahun 2019 s.d Sekarang

Palembang, 12 Oktober 2021



SHIFA FAUZIAH  
NPM. 204341014

## DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS .....	v
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian Pustaka .....	12
1. Kinerja.....	12
2. Motivasi Kerja.....	24
3. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	33
4. Budaya Organisasi.....	39

B. Hasil penelitian Lain yang Relevan.....	44
C. Kerangka Berpikir .....	52
1. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Motivasi kerja.....	53
2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja.....	53
3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja .....	54
4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja.....	54
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	55

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
1. Tempat Penelitian.....	57
2. Waktu Penelitian .....	57
B. Desain Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel.....	58
1. Populasi .....	58
2. Sampel dan Teknik Sampling.....	59
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data .....	60
1. Teknik Pengumpulan Data Primer .....	60
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder .....	61
3. Instrumen Penelitian.....	61
E. Variabel Kinerja dan Definisi Operasional .....	62
1. Variabel Kinerja .....	63
F. Tehnik Analisis Data .....	66
1. Analisis Deskriptif.....	68
2. Analisis Inferensial .....	69

3.    Evaluasi Pengujian Model.....	73
G. Uji Hipotesis Statistika .....	79
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Analisis Deskriptif.....	84
1.    Deskripsi Data Demografi Responden .....	84
2.    Deskripsi Data Jawaban Responden.....	86
B. Analisis Data .....	88
1.    Evaluasi Measurement (Outer) Model .....	88
2.    Pengukuran Model Variabel/Outer Model .....	88
3.    Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha .....	92
4.    Pengukuran Struktur/Inner Model .....	92
5.    Pengujian Hipotesis .....	97
6.    Pembahasan .....	99
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
1.    Kesimpulan.....	105
2.    Implikasi Kebijakan .....	106
3.    Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA .....	109



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Nilai Kinerja Organisasi .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	63
Tabel 3.3 Parameter Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 3.4 Evaluasi Model Struktural .....	81
Tabel 4.1 Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir Menurut Jenis Kelamin.....	85
Tabel 4.2 Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir Menurut Jenjang Pendidikan.....	85
Tabel 4.3 Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir Menurut lama Bekerja .....	86
Tabel 4.4 Kategori Jawaban.....	87
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden .....	87
Tabel 4.6 Loading Factor.....	90
Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE) .....	91
Tabel 4.8 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha .....	92
Tabel 4.9 R-Square.. .....	93
Tabel 4.10 F-Square .....	94
Tabel 4.11 Tabel Indirect Effects.....	94
Tabel 4.12 Path Coefficients .....	97
Tabel 4.13 Pengaruh Total .....	104

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	18
Gambar 2.2 Teori Maslow dan Teori Herzberg.....	26
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi .....	89
Gambar 4.2 Tampilan Hasil PLS Boothstrapping .....	96

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	110
Lampiran 2 Full Model Setelah Dikalkulasi .....	114
Lampiran 3 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik .....	115

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang masalah**

Kemajuan sebuah perusahaan ditentukan oleh kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) didalamnya. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik yang artinya dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu diharapkan setiap individu dapat bekerja sebaik mungkin dan menjaga agar kinerjanya dapat terus meningkat agar perusahaan dapat bersaing mengikuti perkembangan zaman.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumberdaya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut, Sumberdaya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, orang – orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Widodo (2015; 12)). Saat ini, tugas utama yang dihadapi suatu organisasi ataupun perusahaan adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan. Suatu organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan organisasi dan individu.



Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, tenaga, ilmu pengetahuan dan sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan bidang yang dijalani, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Widodo, (2015; 12).

PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir terbentuk berdasarkan peraturan Direksi no: 0490.p/dir/2018 tanggal 20 juli 2018 dan diresmikan oleh GM PLN UIW S2JB dihadiri oleh Bupati ogan ilir beserta unsur Muspida Kabupaten Ogan Ilir pada tanggal 11 april 2019 di Inderalaya. PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir terdiri dari 4 ULP, Yaitu: 1. ULP Indralaya, 2. ULP Kayu Agung, 3. ULP Prabumulih, dan yang ke 4. ULP Tugu Mulyo, yang masing-masing melayani 4 Kabupaten dan 1 Kota Administratif , Yaitu: Kabupaten Ogan Ilir dengan ULP Indralaya Kabupaten OKI dengan Ulp Kayu Agung & Ulp Tugu Mulyo Sebagian Kabupaten OKU Timur dengan ULP Kayu Agung & ULP Tugu Mulyo Sebagian Kabupaten Muara Enim (Kec. Gelumbang, Kelekar, Muara Belida, Lubai & Lubai Ulu) dengan ULP Indralaya & ULP Prabumulih Kota Prabumulih dengan ULP Prabumulih.

PT. PLN (Persero) adalah Perusahaan Listrik Negara yang menjadi bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan merupakan satu-satunya penyedia

layanan tenaga listrik bagi masyarakat umum di Indonesia yang tujuannya diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 1994 yaitu meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Kinerja dapat menunjukkan hasil kerja dari para pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang dimaksud merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas suatu pekerjaan yang menjadi tugas-tugas sebagai pegawai pada suatu organisasi atau tempat bekerja.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir, sejak terbentuknya PT.PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir pada tahun 2019 mengalami pencapaian kinerja organisasi cukup baik, tetapi di SM I tahun 2020 mengalami penurunan kinerja sehingga target tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya semangat kerja pada karyawan karena kurangnya pengoptimalan sumber daya manusia, motivasi serta budaya organisasi yang kurang diterapkan. Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi indikator kuantitas kerja, kualitas kerja yang baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang baik perlu

didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan sehingga dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Berikut data penurunan kinerja organisasi di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir :

**Tabel 1.1**  
**Nilai Kinerja Organisasi PLN UIW S2JB**

No	Unit Layanan Pelanggan	Nilai Kinerja Organisasi			Peringkat
		SMT I	SMT II	SMT I	
		2019	2019	2020	
1	UP3 PALEMBANG	85,00	92,10	93,25	1
2	UP3 BENGKULU	84,96	93,02	92,84	2
3	UP3 MUARA BUNGO	76,89	93,78	91,83	3
4	UP3 JAMBI	90,54	96,63	89,80	4
5	UP3 LAHAT	85,53	92,02	87,57	5
6	UP3 OGAN ILIR	85,12	93,95	85,25	6
<b>7</b>	<b>UIW S2JB</b>	<b>88,40</b>	<b>91,16</b>	<b>90,45</b>	

Sumber : Data kinerja Aplikasi Simonik

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai kinerja organisasi PT. PLN (PERSERO) UP3 Ogan Ilir adalah yang terendah di banding UP3 lainnya yang berada dalam Organisasi UIW S2JB pada Semester I Tahun 2020. Oleh karena itu pegawai belum memiliki kinerja yang optimal sehingga belum dapat mengimplementasikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mengakibatkan kinerja perusahaan kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir, beberapa permasalahan kinerja yang diindikasikan dengan hasil pekerjaan yang tidak sesuai

yang diindikasikan dengan tidak terpenuhinya target yaitu kurangnya penerapan dari budaya organisasi, motivasi, serta pengoptimalan dari kualitas sumber daya manusianya. Permasalahan disebabkan karena Kualitas Sumber Daya Manusia yang masih kurang baik di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir , yang meliputi faktor sebagai berikut:

1. Kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan oprasional.
2. Kurangnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya. Contohnya, berdasarkan hasil pengamatan, masih ditemukannya penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan terganggunya kinerja dan target organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi Luthans (2016 :145) merupakan sebagai norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asumsi dan nilai-nilai budaya organisasi yang disadari atau tidak disadari mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota dalam organisasi. Totalitas nilai, simbol, makna, asumsi, dan harapan dari suatu budaya organisasi yang mampu mengorganisasikan suatu kelompok yang bekerja secara bersama-sama. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan kerja.

Tanpa adanya budaya organisasi, seorang pegawai cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik adapun statusnya dalam



organisasi tersebut, karena kurang penjelasan kesepakatan atau komitmen. Sehingga komitmen kerja yang tinggi sangat dipengaruhi pada budaya organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara pegawai bertindak dalam perusahaan. Kurangnya penerapan budaya organisasi ini disebabkan adanya permasalahan yang dapat dilihat dari aspek-aspek sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, Contohnya: Kualitas Kerja Di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir masih kurang, hal ini dikarenakan masih ditemukannya penumpukan pekerjaan yang peneliti lihat dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai masih sering melakukan kesalahan, hal ini disebabkan kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dan kurang motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Ketepatan Waktu, Contohnya: Ketepatan Waktu di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir belum bisa dikatakan baik, Dilihat dari banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja, bahkan ada beberapa pegawai yang pulang sebelum jam kerja selesai. Hal ini peneliti lihat ada beberapa pegawai yang tidak kembali ke ruangan setelah jam istirahat selesai.

Motivasi sangat penting bagi pegawai, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan semangat sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi harus dilakukan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan. Para pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja para pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya.

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini difokuskan pada pegawai PT. PLN (persero) UP3 Ogan Ilir, dengan judul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir"**.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada suatu lembaga/ organisasi, dimana dibutuhkan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi yang baik agar kinerja lembaga/ organisasi meningkat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir antara lain.

1. Masih ditemukannya penumpukan pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja selesai.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab Karyawan
4. Struktur organisasi belum dilakukanya modernisasi berdasarkan fungsinya
5. Kurang motivasi Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
6. Kurangnya kesadaran didalam melaksanakan pekerjaannya

## **C. Pembatasan Masalah**

Bertolak dari kondisi tersebut diatas dan mengingat adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini baik menyangkut waktu maupun dana dan agar penelitian ini terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Analisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta Implikasinya pada kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pemptasan masalah , maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir ?

2. Apakah Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir ?
3. Apakah Terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir?
4. Apakah Terdapat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir?
5. Apakah Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir ?
6. Apakah Terdapat Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir ?
7. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap motivasi kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.
2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.
3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.
4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.
6. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.
7. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan tiga manfaat yaitu:

### **a. Tujuan praktis**

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yaitu; (1) Memberikan penjelasan mengenai hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Motivasi kerja Pegawai, Budaya organisasi dengan Motivasi kerja Pegawai hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan kinerja Pegawai, Budaya organisasi dengan kinerja Pegawai, Motivasi kerja dengan kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir. (2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada waktu yang akan datang pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan menguraikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

### **b. Tujuan Keilmuan**

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak lembaga / organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai dan menentukan model peningkatan kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.

c. Tujuan Jangka Panjang

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan tentang kausalitas atau hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap motivasi Kerja serta Implikasinya pada kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Ogan Ilir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke dua puluh empat. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ida, Gerhana., Rezti., & Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*
- Ken, Sudarti. (2015). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Dan Komitmen Dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal*
- Kreitner, R. (2011). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2012). *Prilaku Organisasi (Bahasa Indonesia ed.)*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Yogyakarta: Andi Offset.

- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Riduwan. (2015). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Manajemen*. Bandung: Dewaruci.
- Robins, S. P., Jufge, T., & A. (2012). *Prilaku Organisasi*. Jakarta, Indonesia: Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. (2011). *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta. Bandung
- Sumaatmaja, Nursid H. (2012). *Manusia Dalam Konteks Sosial, Budaya dan Lingkungan Hidup*. CV. Alfabeta. Bandung
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.



Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 3, No. 2*

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT Raja Grafindo Persada.

Yoeyong, Rahsel. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Volume II, Nomor 2, Juli 2016*.