

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, PENGEMBANGAN  
KARIR, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) UP3 LAHAT**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**DESYTA PURNAMA SARI**

**NPM: 1801110504**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

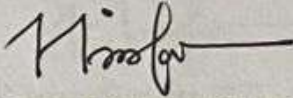
**2022**

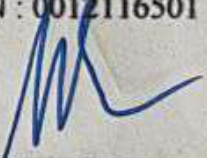
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DESYTA PURNAMA SARI  
Nomor Pokok/NIM : 1801110504  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karir,  
Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di PT PLN (Persero) UP3 Lahat

Pembimbing Skripsi:

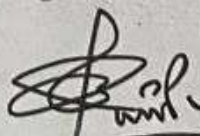
Tanggal 11/03/2022 Pembimbing I :   
: Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si.  
NIDN : 0012116501

Tanggal 07/03/2022 Pembimbing II :   
: Nur Effen, S.E., M.M.  
NIDN : 0202076102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, S.E.M.Si Ak CA CSRS.

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.

NIDN : 0205026401

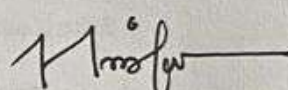
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

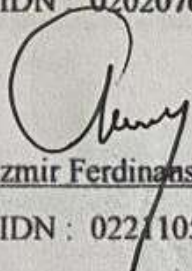
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DESYTA PURNAMA SARI  
Nomor Pokok/NIM : 1801110504  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karir,  
Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di PT PLN (Persero) UP3 Lahat

Penguji Skripsi:

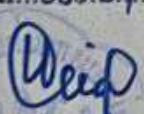
Tanggal 08/04/2022 Ketua Penguji :  : Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si.  
NIDN : 0012116501

Tanggal 08/04/2022 Penguji I :  : Nur Effen, S.E., M.M.  
NIDN : 0202076102

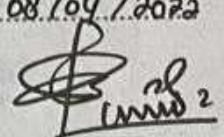
Tanggal 08/04/2022 Penguji II :  : Azmir Ferdinansyah, S.E., M.M.  
NIDN : 0221105801

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 08/04/2022

  
Dr. Msy. Mikial, S.E.M.Si.Ak.CA.CSRS.  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen  
Tanggal 08/04/2022

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0222096301



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Desyta Purnama Sari  
Nomor Pokok/NIM : 1801110504  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karir,  
Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di PT PLN (Persero) UP3 Lahat

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



Desyta Purnama Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Budaya Perusahaan.....	9
2.1.2 Karakteristik Budaya Perusahaan.....	10
2.1.3 Fungsi Budaya Perusahaan.....	11
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Perusahaan.	11
2.1.5 Dimensi dan Indikator Budaya Perusahaan.....	12
2.2 Pengembangan Karir.....	14
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	14
2.2.2 Tahap-Tahap pengembangan Karir.....	16
2.2.3 Dimensi dan Indikator pengembangan Karir.....	17

2.2.4	Peranan pengembangan Karir.....	18
2.3	Motivasi.....	19
2.3.1	Teori Motivasi.....	21
2.3.2	Sumber Motivasi.....	27
2.3.3	Manfaat Motivasi.....	28
2.3.4	Dimensi dan Indikator Motivasi.....	29
2.4	Kompensasi.....	31
2.4.1	Pengertian Kompensasi.....	31
2.4.2	Jenis-Jenis Kompensasi.....	33
2.4.3	Tujuan Kompensasi.....	34
2.4.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	36
2.4.5	Sistem Kompensasi.....	37
2.4.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	38
2.5	Kinerja.....	39
2.5.1	Pengertian Kinerja.....	39
2.5.2	Pengukuran Kinerja.....	40
2.5.3	Penilaian Kinerja.....	41
2.5.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	42
2.5.5	Dimensi dan Indikator Kinerja.....	43
2.6	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	44
2.7	Kerangka Pemikiran.....	47
2.8	Hipotesis.....	47
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.1.1	Tempat Penelitian.....	49
3.1.2	Waktu Penelitian.....	49
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1	Sumber Data.....	50
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling.....	51

3.3.1	Populasi.....	51
3.3.2	Sampel dan Sampling.....	52
3.4	Rancangan Penelitian.....	53
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional.....	54
3.5.1	Variabel.....	54
3.5.1	Definisi Operasional.....	55
3.6	Istrumen Penelitian.....	60
3.7	Uji Instrumen.....	61
3.7.1	Uji Validitas.....	61
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	62
3.8	Metode Analisa Data.....	62
3.8.1	Analisis Kuantitatif.....	62
3.8.2	Skala Pengukuran.....	63
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
3.8.4	Analisis Koefisien korelasi.....	65
3.8.5	Analisis Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....	66
3.9	Uji Hipotesis.....	66
3.9.1	Uji Simultan (Uji F).....	66
3.9.2	Uji Parsial (Uji t).....	67
3.10	Sistematika Penulisan.....	67
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>69</b>
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	69
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	69
4.1.2	Visi Misi Perusahaan.....	71
4.1.3	Tata Nilai Perusahaan.....	72
4.1.4	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) UP3 Lahat.....	74
4.1.5	Tugas dan Tanggung Jawab.....	75
4.2	Pembahasan.....	81
4.2.1	Karakteristik Responden.....	82
4.3	Uji Instrumen.....	84
4.3.1	Uji Validitas.....	85

3.3.2 Uji Reliabilitas.....	89
4.4 Analisis Data.....	89
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	89
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	92
4.4.3 Analisis Koefisien korelasi.....	93
4.4.4 Analisis Korelasi Determinasi ( $R^2$ ).....	94
4.5 Uji Hipotesis.....	95
4.5.1 Uji Simultan (F).....	95
4.5.2 Uji Parsial (t).....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>98</b>
5.1 Kesimpulan.....	98
5.1 Saran.....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>103</b>



## ABSTRAK

**Desyta Purnama Sari. Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Lahat. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Ibu Nur Effen, S.E., M.M.)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Lahat, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya perusahaan (X1), Pengembangan karier (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) UP3 Lahat berjumlah 54 sampel responden.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya Perusahaan, Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu  $Y = -4,433 + 0,769 X1 + 0,061 X2 + 0,013 X3 + 0,233 X4 + \epsilon$ . Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh Budaya perusahaan (X1), Pengembangan karier (X2), Motivasi (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikansinya sebesar  $t_{sig} = 0,000$  yang berarti kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji signifikansi pengaruh variabel X1 (Budaya perusahaan) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,000$  yang berarti kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) artinya bahwa Budaya perusahaan (X1) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji signifikansi pengaruh variabel X2 (Pengembangan karir) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,010$  yang berarti kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,010 < 0,05$ ) artinya bahwa pengembangan karir (X1) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji signifikansi pengaruh variabel X3 (motivasi) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,604$  yang berarti lebih dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,604 > 0,05$ ) artinya bahwa motivasi (X3) secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Signifikansi pengaruh variabel X4 (kompensasi) terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar  $t_{sig} = 0,001$  yang berarti kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) artinya bahwa kompensasi (X4) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

***Kata Kunci : Budaya perusahaan, pengembangan karier, motivasi, kompensasi, kinerja.***

## **ABSTRACT**

***Desyta Purnama Sari. The Influence of Corporate Culture, Career Development, Motivation, and Compensation on Employee Performance at PT PLN (Persero) UP3 Lahat. (Under the guidance of Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si and Mrs. Nur Effen, SE, M.M.)***

*The purpose of this research was to identify corporate culture, career development, motivation, and compensation on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Lahat, the variables used in this study are corporate culture (X1), Career Development (X2), Motivation (X3 ) and Compensation (X4) and Employee Performance (Y). The population in this study were employees of PT PLN (Persero) UP3 Lahat totaling 54 respondents.*

*From the results of research using Multiple Linear Regression shows that the magnitude of the influence of Corporate Culture, Career Development, Motivation, and Compensation on Employee Performance is  $Y = -4.433 + 0.769 X1 + 0.061 X2 + 0.013 X3 + 0.233 X4 + .$  Simultaneously or together there is the influence of corporate culture (X1), Career Development (X2), Motivation (X3) and Compensation (X4) on employee performance (Y) this can be seen in the F test (ANOVA) when viewed from the significance value of  $t_{sig} = 0.000$  which means less than the value of  $= 0.05$ . The results of the significance test of the effect of the X1 variable (corporate culture) on employee performance with a significance value of  $t_{sig} = 0.000$  which means less than the value of  $= 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) meaning that corporate culture (X1) individually (partial) has an effect significant to employee performance (Y). The results of the test of the significance of the influence of the X2 variable (career development) on employee performance with a significance value of  $t_{sig} = 0.010$  which means less than the value of  $= 0.05$  ( $0.010 < 0.05$ ) meaning that career development (X1) individually (partial) has an effect significant to employee performance (Y). The results of the significance test of the effect of the X3 variable (motivation) on employee performance with a significance value of  $t_{sig} = 0.604$  which means more than the value of  $= 0.05$  ( $0.604 > 0.05$ ) meaning that individual motivation (X3) (partial) has no effect on employee performance (Y). The significance of the influence of the X4 variable (compensation) on employee performance with a significance value of  $t_{sig} = 0.001$  which means less than the value of  $= 0.05$  ( $0.001 < 0.05$ ) meaning that compensation (X4) individually (partial) has a significant effect on employee performance (Y).*

***Keywords: corporate culture, career development, motivation, compensation, performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah strategis, dimana sumber daya manusia itu menjadi suatu kunci dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang strategis akan memberikan nilai tambah (*value added*) sebagai tolak ukur keberhasilan usaha.

Pegawai merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Kinerja seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Budaya organisasi itu merupakan tempat bagi pegawai berdiri, bernafas, bekerja, bersikap, berpikir, bertindak, dan tempat membuat hari-hari kerja penuh semangat dalam perasaan cinta kepada perusahaan dan pekerjaan. Ini adalah

sesuatu yang bisa pegawai jadikan pegangan, untuk menciptakan perilaku dan cara berpikir yang tidak abu-abu, tapi tegas dan jelas ini bukan sekedar tentang nilai, tata kelola, struktur, model, pola, ideologi, atau cara bekerja, tapi ini tentang tindakan. Budaya organisasi adalah tindakan dan kecerdasan untuk menerima konsekuensi dari tindakan tersebut. Apapun tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan, tindakan itu harus menyatu dalam pikiran dan perasaan pegawai. Tindakan yang berbudaya itu menjadi tindakan hati nurani dalam melayani perusahaan, pekerjaan, stakeholder, dan diri sendiri di tempat kerja. Bekerja dalam sebuah budaya organisasi haruslah menjadi keputusan dari kesadaran tertinggi. Ketika memutuskan akan mengambil sebuah pekerjaan, maka saat itu harus menyelidiki budaya organisasi yang mendasari pekerjaan tersebut. Budaya organisasi sebagai tindakan, harus dapat diubah untuk disesuaikan dengan strategi baru, agar menjadi budaya yang fleksibel dan lincah untuk mengikuti situasi dan kebutuhan. Budaya organisasi yang ideal akan memudahkan semua orang bersikap dan bertindak untuk mendukung tujuan bisnis.

Selain budaya perusahaan ada berbagai cara lain yang bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya pengembangan karir, motivasi dan kompensasi. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk

selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari stres kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pengembangan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan, dengan kata lain salah satu indikator dalam meningkatkan pengembangan karir adalah melalui pelatihan atau training, adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan akan menyebabkan kinerja semakin meningkat. Pengembangan karir pegawai dipandang sangat perlu untuk dilakukan, mengingat seseorang yang bekerja pada sebuah organisasi tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja, tetapi juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan pegawai tersebut.

Selain pengembangan karir faktor lain yang dapat menunjang kinerja pegawai yaitu Motivasi. Motivasi juga menjadi faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja pegawainya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan

diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk pegawai yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Salah satu bentuk motivasi pegawai yaitu dengan pemberian kompensasi kepada pegawai merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan, pegawai merasa organisasi belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari pegawai sesuai dengan pendapatan yang diterima tercermin dari banyaknya keluhan pegawai untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Selain itu pegawai merasa fasilitas dan asuransi yang diberikan pegawai belum memenuhi keinginan pegawai. Banyak pegawai saat ini selalu mendambakan pemberian peningkatan kompensasi agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja tapi tidak disertai dengan tanggung jawab dan motivasi mereka yang masih rendah. Motivasi pegawai yang masih rendah akan mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai tersebut.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik negara yang berada dibawah naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dimana menjadi satu-satunya perusahaan yang mengurus kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam upaya meningkatkan kinerja yang optimal di PT PLN (Persero) UP3 Lahat, masih terdapat beberapa kendala diantaranya masih terdapat pegawai yang datang terlambat, pegawai yang menunda pekerjaan, meninggalkan ruangan tanpa alasan

yang jelas pada waktu tertentu, kurangnya tegur sapa antar pegawai, antara atasan dan bawahan masih kurang aktif dalam berkomunikasi. Adapun pengembangan karir pada pegawai yang masih rendah, pegawai yang tidak mau mengikuti uji kompetensi untuk kenaikan karirnya, masih ada pegawai yang belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya, dan pegawai yang takut akan jabatan baru karena belum siap untuk menduduki karir di jabatan tersebut, adapun alasan tertentu lainnya yaitu tidak siap untuk jauh dari keluarga karena apabila sudah menduduki jabatan akan di mutasi ke seluruh unit kerja.

Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan PT PLN (Persero) UP3 Lahat, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti anggapan tugas yang overload sementara penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai.

PT PLN (Persero) UP3 Lahat, melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai. Penilaian tersebut didasarkan pada kontrak kerja antara staf dan atasannya, dimana Key Performance Indicator (KPI) yang disepakati adalah turunan (cascade) dari KPI pada kontrak manajemen yang ditetapkan oleh PLN Pusat. Nilai kinerja total yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Meskipun perusahaan sudah melakukan upaya terbaik dalam peningkatan kualitas SDM, namun tetap saja masih ada penilaian kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai juga berkaitan dengan kompensasi yang didapatkan

oleh pegawai tersebut. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Proses bisnis akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Perusahaan, pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) UP3 Lahat”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, permasalahan yang akan diselesaikan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya perusahaan, pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat ?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat ?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat ?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh budaya perusahaan, pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Lahat.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Dapat menjadi masukan PLN tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawainya menyangkut budaya perusahaan, pengembangan karir, motivasi, dan kompensasi.

### **3. Bagi Almamater**

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang dan diharapkan dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*  
Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Aljabar, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Budi Utama: Yogyakarta.
- Arifin, Noor, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Kasus)*,  
Unisnu Press: Jepara.
- Bintoro, Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*,  
Yogyakarta, Gava Media.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:  
Salemba Empat.
- Fabrini, Mella Diyanti. 2020. "*Pengaruh Budaya Organisasi dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Pada PT BNI Syariah kantor Cabang Pekanbaru)*." Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial. UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hamzah. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.  
Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hodgetts, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya,  
Bandung.
- Novitasari, Dian. 2017. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*.  
Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Permadi, I Made Yudi. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai*. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (1):521-549
- Pradnyana, I Made Dwika, Suwandana, dan I Gusti Made. (2019). "*Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai*". E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 9, 2019 :5462-5487
- Riduwan, 2016, *Pengantar Statistik Sosial*, Alfabeta: Bandung.

Soetopo, Hidayat, 2016, *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan)*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung.

Sudarmanto (2015). *Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM (Cetakan Ketiga 2015)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, PT Alfabet: Bandung.

Sutrisno, Edy. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013

Wibowo, 2011, *Budaya Organisasi*, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.