

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT PLN (PERSERO) UPDK KERAMASAN SUMATERA
BAGIAN SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Lathifah

NIM : 212016198

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap
Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumatera
Bagian Selatan.

Nama : Lathifah
NIM : 212016198
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2020

Pembimbing I,


Dr. Omar Hendro, SE. M.Si
NIDN: 0213106902

Pembimbing II,


Amidi, SE. M.Si
NIDN: 0229056502

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftuhah Nurrahmi, SE. M.Si
NIDN: 0216057001



Scanned with
CamScanner

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lathifah
NIM : 212016198
Konsentrasi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPGK Keramasan Sumatera bagian selatan.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020



ABSTRAK

Lathifah / 212016198 / 2020 / Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel. Populasi dalam penelitian ini adalah 156 karyawan dengan sampel 61 responden. Penelitian ini diperoleh melalui kuesioner penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y=1,005+0,076X_1+0,237X_2+0,050X_3$ artinya Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mampu berkontribusi menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 50,5%.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Segala Puji bagi Allah SWT, berkat rahmatnya penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan merupakan bagian dari PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumbagsel yang mempunyai wilayah kerja sebagai berikut: Pusat Listrik Keramasan, Pusat Listrik Indralaya, Pusat Listrik Merah Mata. PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel mulai direncanakan sejak tahun 1962 dan bertempat tinggal di jalan abi kusno cokro suyoso No.24 Keramasan Keratapati Palembang. PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel ini berdiri sejak 1974, dan diresmikan pada tanggal 1 Januari 1975 oleh mantan presiden Soeharta, setelah pembangunan dan uji coba operasi PLTU Unit 1 dan unit 2 selesai dilaksanakan, maka dibentuk satuan organisasi dengan nama PLN Sektor keramasan di bawah pengendalian perum PLN Wilayah IV Palembang, dengan wilayah kerja Sumatera Selatan, Jambi, dan Bengkulu.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih terutama pada kedua orang tuaku Ayahanda Usman dan Ibunda Dra Mardiah yang telah memberikan do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini dan

kepada saudaraku Roudhatul Jannah, Umi Muslimah, dan Aulia Syahadah yang tak henti-hentinya memberikan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Omar Hendro, SE. M.Si dan Bapak Amidi, SE, M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

- a. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
- b. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- c. Ibu Maftuhah Nurahmi,S.E, M.Si dan ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, SE. MM Selaku Ketua Program dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Serta Selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2.
- d. Bapak / ibu seluruh dosen pengasuh yang telah membantu dalam mempelajari semua materi yang ada, serta staf dan karyawan / karyawati terima kasih.
- e. Pimpinan yang telah memberikan izin untuk penelitian dan Karyawan yang telah bersedia mengisi kuesioner di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel. Terutama Kepada Mbak Amrina, Kak Galang, Kak Eki, Dll yang telah membantu selama penelitian.

- f. Sahabat-sahabatku tersayang (Indah, Betsy, Putri, Aulia, Susi, Ecy, Melysa, Dewi.
- g. Rekan-rekan KKN Kelurahan Ogan Baru Posko 124
- h. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh. Aamiin.

Palembang,

Februari 2020

Lathifah

DAFTAR ISI

Sampul Depan	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi.....	ii
Halaman Motto Dan Persembahan.....	iii
Halaman Prakata.....	iv
Halaman Daftar Isi.....	vi
Halaman Daftar Tabel.....	viii
Halaman Daftar Gambar.....	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A.Landasan Teori.....	15
B.Penelitian Sebelumnya.....	35

C.Kerangka Pemikiran.....	38
---------------------------	----

D.Hipotesis.....	38
------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A.Jenis Penelitian.....	39
-------------------------	----

B.Lokasi Penelitian.....	40
--------------------------	----

C.Operasional Variabel.....	40
-----------------------------	----

D.Populasi dan Sampel.....	41
----------------------------	----

E.Data yang Diperlukan.....	44
-----------------------------	----

F.Metode Prngumpulan Data.....	44
--------------------------------	----

G.Analisis Data dan Teknik Analisis.....	45
------------------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Hasil Penelitian.....	55
-------------------------	----

B.Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
------------------------------------	----

BAB VSIMPULAN DAN SARAN

A.Simpulan.....	91
-----------------	----

B.Saran.....	92
--------------	----

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja karyawan. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat tercapainya tujuan yang di inginkan perusahaan/organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pangan, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

Menurut Kasmir, (2019:182). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik

atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut Nurlaila dalam buku Bintoro dkk (2017:106) *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Edy Sutrisno (2019:109) Mendefinisikan Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Edy Sutrisno(2019:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerekkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati,

tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah.

Menurut Muhammad Busro (2018:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan undang-undang 30 tahun 2009 tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan undang-undang ketenagalistrikan. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok

negeri. Beberapa usaha telah dilakukan seperti memanfaatkan berbagai energi alternative untuk dapat menghasilkan pasokan listrik yang cukup.

PT PLN (Persero) UPTD Keramasan Sumbagsel merupakan salah satu jenis perusahaan yang bergerak di bidang jasa listrik bagi seluruh masyarakat. Ketersediaan listrik merupakan hal yang penting dalam berbagai kegiatan di seluruh masyarakat. Oleh karena itu keberadaan Perusahaan Listrik Negara (PLN) sangat besar peranannya dalam keseharian setiap komponen masyarakat. Serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan stake holder serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Pelaksanaan kerja belum memberikan pelayanan yang maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dari trafo itu juga yang menyebabkan keterlambatan suatu proyek dalam perusahaan tersebut terkait dengan permasalahan yang terjadi. Maka dalam penelitian ini akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

Tabel I.1
Data Hasil Kuesioner Pra Penelitian Penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPTD Keramasan Sumbagsel.

No	Keterangan	Sampel 30	
		Ya	Tidak
1	Balas Jasa yang di berikan perusahaan sesuai harapan.	12	18

2	Pemimpin mendukung karyawan untuk mengembangkan potensi diri.	17	13
3	Hasil kerja karyawan selalu mendapatkan pujian dari pimpinan.	5	25
4	Pimpinan memiliki kemampuan dalam menerapkan kebijakan.	11	19
5	Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin.	15	15
6	Keputusan yang dibuat pemimpin sebagai keputusan yang mutlak.	17	13
7	Pemimpin bersikap tegas ketika karyawan melakukan kesalahan.	14	16
8	Karyawan belum bekerja dengan hasil yang optimal.	10	20
9	Pemimpin selalu memberikan masukan untuk karyawan agar bekerja lebih kreatif.	8	22

Sumber : Kuesioner PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Keramasan Sumatera Bagian Selatan, 2019

Dapat terlihat dari data di atas Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel ini masih terlihat rendah, ditinjau dari karyawan yang masih belum paham dan tidak mengetahui tujuan perusahaan yang sesuai harapan terlihat dari karyawan yang masih belum adanya kemaunan untuk mencari secara detail akan tujuan dari dari PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel. Seperti hal nya perumusan suatu tujuan dan sasaran perusahaan Belum mencerminkan hasil yang baik dan inilah salah satu yang menyebabkan kinerja menurun.

Standar kerja yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Akibatnya standar kerja yang diterapkan perusahaan Belum terlaksana dengan baik. Kinerja karyawan yang rendah dapat juga

terlihat dari kurangnya motif atau dorongan dalam bekerja misalnya kurangnya dorongan untuk lebih bersemangat dalam bekerja agar karyawan lebih giat dalam bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Kebebasan untuk melakukan sesuatu juga harus dilakukan guna mengembangkan kinerja karyawan. Tetapi hal tersebut tidak terlihat di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel.

Menurut karyawan PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel Masalah lain yang ditemukan dalam perusahaan adalah motivasi karyawan untuk mencapai posisi strategis dalam perusahaan. Masalah yang terjadi dalam motivasi diantaranya balas jasa, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan atas pekerjaan. Pertama dilihat dari balas jasa yang diberikan perusahaan belum dilakukan secara maksimal dan belum sesuai dengan harapan karyawan seperti halnya pemimpin yang tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerjanya mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk menjalankan tugasnya. Selanjutnya yang kedua dilihat dari prestasi kerja tidak adanya kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi contohnya pemimpin kurang mengizinkan karyawan untuk mengembangkan potensi pada diri karyawan mengakibatkan prestasi karyawan tidak berkembang.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 40 ayat 1 dan 2. (1) Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna. (2) Penciptaan perluasan

kesempatan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Permasalahan selanjutnya dilihat dari pengakuan atasan dimana Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan belum sesuai keinginan, terlihat dari atasan yang tidak melakukan pengarahan sebelum bekerja maupun semangat kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan lebih giat. Contohnya seharusnya disaat karyawan bekerja tidak sesuai target, atasan memberikan semangat supaya bawahan selalu memberikan kinerja yang baik diatas apapun pencapaiannya. Hal ini terlihat saat peneliti melakukan observasi langsung dan melakukan pengamatan selama melakukan penelitian terhadap karyawan bahwa karyawan banyak yang menyatakan pemimpin kurang memberikan pengarahan dan semangat saat bekerja. Akibat dari rendahnya motivasi kerja karyawan akan mengakibatkan kinerja yang ditargetkan perusahaan tidak tercapai bahkan mengalami penurunan. Pekerjaan karyawan tidak mendapatkan pujian dari pimpinan atas apa yang karyawan kerjakan mengakibatkan karyawan merasa tidak diakui oleh atasan mereka. Tidak adanya pujian dari pimpinan atas pekerjaan yang dikerjakan membuat karyawan menjadi malas mengerjakan tugas mereka akibatnya pekerjaan yang dikerjakan menjadi terbengkalai dan tidak selesai pada waktu yang ditentukan. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerja.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 19 tahun 1960, tentang Perusahaan Negara (Penjelasan dalam Tambahan Lembaran Negara No. 1989). Pasal 23. (1) Badan Pimpinan Umum tidak berbentuk badan hukum apabila kepadanya diserahkan tugas: a.mengadakan kerjasama dan kesatuan tindakan dalam mengurus perusahaan negara tertentu sebagai termaksud pada pasal 20 ayat (1) sub c dan/atau, b.mengawasi pekerjaan menguasai dan mengurus perusahaan negara tertentu sebagai termaksud pada pasal 20 ayat (1) sub d. (3) Tugas dan kewajiban Badan Pimpinan Umum termaksud diatas ditentukan dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur pembentukannya. (4) Badan Pimpinan Umum yang disertai tugas mengadakan kerjasama dan kesatuan tindakan dalam mengurus perusahaan negara tertentu adalah badan hukum apabila kepadanya

diserahkan pula tugas untuk menyelenggarakan sebagian dari pekerjaan menguasai dan mengurus perusahaan.

Kinerja Karyawan menurun juga di sebabkan karena kepemimpinan dalam PT PLN (Persero) UPRD Keramasan Sumbagsel itu kurangnya kemampuan yang diberikan atasan kepada karyawan agar bisa percaya diri, misalnya kepercayaan diri untuk menghadapi dan memecahkan suatu masalah yang ada di perusahaan. Dan kepercayaan diri dapat di lihat saat seorang pemimpin dalam mengambil kebijakan dan untuk mendiagnosa permasalahan dan memberikan solusi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 20. (1) Dengan Peraturan Pemerintah dapat dibentuk/didirikan suatu Badan Pimpinan Umum yang disertai tugas: a. menyelenggarakan pekerjaan menguasai dan mengurus perusahaan negara dan/atau, b.menjalankan tugas Direksi perusahaan negara tertentu dan/atau, c.mengadakan kerja sama dan kesatuan tindakan dalam mengurus perusahaan negara dan/atau, d. mengawasi pekerjaan menguasai dan mengurus perusahaan negara.

Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berkomunikasi tidak baik merupakan salah satu faktor menghambat suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan cepat. Pimpinan sangat berperan sebagai pemimpin yang melatih, memberikan konsultasi, dan menjadi mentor bagi para karyawan tetapi hal itu tidak terlihat di perusahaan. Selain itu pemimpin tidak cepat dalam mengambil keputusan, dan juga sering meminta pendapat karyawan terlebih dahulu tidak berani memutuskan pendapatnya sendiri. dilihat dari Dalam hal pemecahan masalah pemimpin masih kurang tanggap. keputusan yang dibuatnya pemimpin sebagai keputusan yang tidak mutlak tanpa adanya ketegasan dari seorang pemimpin.

Kinerja karyawan menurun salah satu penyebabnya yaitu Budaya Organisasi di PT. PLN (Persero) UPRD Keramasan Sumbagsel masih menerapkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang dijadikan sebagai tradisi dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Budaya mempunyai suatu peranan dalam

menetapkan batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan, yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (diversitas) atribut demografi seperti; ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya.

Masih adanya karyawan yang menundah waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kurangnya ketegasan dari pemimpin ketika seorang karyawan melakukan kesalahan sehingga kesalahan itu terulang lagi. Serta masih belum maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya contohnya karyawan masih ada yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat dengan waktu yang diberikan. Karyawan belum bekerja dengan hasil yang optimal di karena kan pengawasan yang masih belum maksimal. Kurang maksimalnya karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.

Selain itu Inisiatif juga berperan dalam budaya organisasi dilihat dari masih belum adanya masukan untuk karyawan agar bekerja lebih kreatif. Kreatifitas seorang karyawan dapat ditunjukkan dari ide/gagasan untuk

memajukan perusahaan tetapi hal ini belum terlihat pada karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel. Dilihat dari Pimpinan belum baik dalam mendorong karyawan untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam bekerja.

Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi dimanifestasikan dengan lahirnya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas keberagaman (diversitas) atribut demografi seperti; ras, kesukuan, gender, usia status fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain keberagaman, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel?
2. Adakah Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan sumbagsel?
3. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan sumbagsel?
4. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan sumbagsel?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan sumbagsel?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan sumbagsel?
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan sumbagsel?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Dapat menerapkan ilmu yang didapat selama perkuliahan terutama mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian.

b. Dapat menambah ilmu, wawasan dan pengalaman khususnya mengenai ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan Sumbagsel.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

Daftar Pustaka

- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Iqbal Hasan. 2019. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fauzi Fitriya , Dencik Basyith Abdul , Asiati Isnaini Diah. 2019. *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salempa Empat.
- Afandi Pandi. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Zanafa Publishing
- Widodo Setyo Djoko . 2017 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan Depok.*Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis JMM Vol. 13 No. 2 Oktober 2017 | 896 .*
- Cahya Ristiyana. 2013 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan,Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di di bagian Keuangan Kantor PDAM Se-Eks Karesidenan Surakarta.*Jurnal Ekonomi*.
- Brury Monce. 2016 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1, 2016: 1-16 .*
- Fakultas Ekonomi dan bisnis. 2018. *pedoman penulisan usulan penelitian dan skripsi*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.