

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU AREA DUMAI

¹²³BOY CANDRA SIMAMORA, HILDAWATI, FARA SHALIZA

¹²³ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning, Dumai

E-mail: hilda_rias@yahoo.co.id

KEYWORDS

*Performance,
Employee Performance
Human Resource*

ABSTRACT

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai serta Untuk mengetahui faktor penghambat kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai. Berdasarkan observasi ditemukan beberapa gejala masalah yaitu: Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai, Masih ditemukannya insentif yang tidak diberikan kepada karyawan yaitu tunjangan kesehatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai. Teori yang digunakan adalah menurut Mahmudi (2015:18) yang mengemukakan 5 indikator untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau metode sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu angket dan wawancara. Teknik analisa data menggunakan teknik statistik deskriptif dengan pengukuran Rating Scale. Hasil analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dapat dikategorikan baik. Kenyataan ini terbukti dari 156 responden diperoleh total skor 5.170 (73,64%). Adapun yang menjadi faktor penghambat yaitu masih kurang faktor personal/individu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area dan masih kurang faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai.

1. Pendahuluan

PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai merupakan jenis perusahaan jasa. Karena PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai menyediakan jasa dalam bidang kelistrikan untuk masyarakat. PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai menyediakan dan mendistribusikan tenaga listrik dari pusat-pusat pembangkit listrik yang bertenaga air, diesel, uap, tenaga angin maupun tenaga surya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai perlu dukungan dari seluruh karyawan sebagai pelaksana kinerja karyawan akan menjadi tolak ukur tercapainya tugas tersebut. Untuk itu kinerja karyawan menjadi perlu untuk terus ditingkatkan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai adalah suatu perusahaan Negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah, PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dapat di kategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan pada masyarakat. Berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi No. 300.K/38/M/1997 tanggal 28 April 1997 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional. Diterbitkan Keputusan Direksi No. 300.K/010/DIR/2003 Tanggal 19 November 2003 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau yang memiliki kantor di Area Dumai.

Tugas PT PLN (Persero) PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai adalah bertanggung jawab melaksanakan pemeliharaan instalasi penyaluran tenaga di wilayah kerjanya yang meliputi fungsi : pemeliharaan meter dan proteksi, pemeliharaan instalasi penyaluran, supervisi operasi, logistik dan pengelolaan lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan untuk mencapai target kinerja, mengelola bidang Administrasi dan Keuangan untuk mendukung kegiatan operasi dan pemeliharaan instalasi. Tujuan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Di bawah ini terdapat standar nilai kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1 Standar Nilai Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

NO	NILAI (%)	KATEGORI
1.	91-Keatas	Sangat Baik
2.	80-90	Baik
3.	70-79	Cukup
4.	61-69	Kurang
5.	60 Kebawah	Buruk

Sumber Data : Peraturan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

Pengelolaan kegiatan pendidikan dan pelatihan Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai masih ditemui permasalahan sehingga perlu mendapatkan perhatian guna mencapai peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan serta menambah wawasan. Mengingat dasar PLN No. 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan pasal 16 yang disebutkan bahwa usaha penunjang tenaga listrik pada point (g) pendidikan dan pelatihan diharuskan untuk diberikan kepada tenaga listrik. Keadaan karyawan yang belum mengikuti pelatihan juga masih ditemukan. Oleh sebab itu, perlu adanya perhatian pada pimpinan guna meningkatkan hasil kerja organisasi. Untuk memperjelas keadaan karyawan yang mendapatkan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Kedeadaan Karyawan yang mendapatkan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai Tahun 2020

NO	Bagian	Pelatihan	Seharusnya	Sudah	Belum
1.	Pembangkit	Pelatihan Perawatan Mesin	4	1	3
2.	Jaringan	Pelatihan Jaringan Tegangan Menengah	8	3	5
3.	Transaksi Energi Listrik	Pelatihan Pemasangan KWH Meter	12	4	8

Sumber Data : PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa masih banyaknya karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai yang belum mengikuti pelatihan. Seperti pada bagian pembangkit, yang seharusnya mengikuti pelatihan sebanyak 4 orang namun realisasi yang mengikuti pelatihan hanya 1 orang. Di bagian jaringan yang seharusnya mengikuti pelatihan sebanyak 8 orang namun realisasi yang mengikuti pelatihan 3 orang. Di bagian Transaksi Energi Listrik yang seharusnya mengikuti pelatihan sebanyak 12 orang namun realisasi yang mengikuti pelatihan 4 orang. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja organisasi, hal ini dapat terlihat dari kinerja seorang karyawan yang mempunyai keahlian tinggi, bersedia bekerja, dan akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian. Mengenai kompensasi dan harapan, merupakan hal yang menciptakan motivasi karyawan untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok karyawan dan atasan/pimpinan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasinya akan baik pula.

PT. PLN (Persero) selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik kepada pelanggannya dengan tidak melupakan juga memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Berdasarkan keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 307/K/DIR/2009 tentang sistem pembinaan dan Karier karyawan menyebutkan bahwa pemberian

motivasi terhadap kinerja karyawan berupa insentif yaitu terdiri dari tunjangan daerah, tunjangan jabatan, tunjangan cuti tahunan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, bonus, dan tunjangan kesehatan.

Insentif PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai yang diberikan berjumlah delapan macam dan frekuensinya berbeda-beda sesuai dengan jenis dari kebutuhan karyawan, yaitu untuk jenis insentif tunjangan daerah dengan frekuensi 1 bulan sekali penerimaannya di awal bulan, tunjangan Jabatan dengan frekuensi 1 bulan sekali penerimaannya di awal bulan, tunjangan cuti tahunan dengan frekuensi 1 tahun sekali, tunjangan pensiun dengan frekuensi sampai akhir masa kerja, tunjangan hari raya dengan frekuensi insentif 1 tahun sekali, dan untuk bonus frekuensi insentifnya 1 tahun sekali, tunjangan kesehatan juga menjadi permasalahan karena PT. PLN (Persero) tidak memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawannya sehingga apabila karyawan yang sakit harus berobat dengan biaya sendiri. Hal ini menjadi masalah bagi para karyawan, karena apabila karyawan yang memiliki sakit yang berat dan memerlukan biaya yang besar ini akan dapat mempengaruhi kerja Karyawan karena tidak mendapatkan tunjangan kesehatan.

Insentif yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja, agar bermanfaat baginya. Jika karyawan mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka karyawan berfikir mendua, yakni berusaha mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau di temukan permasalahan :

1. Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan pelatihan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai.
2. Masih ditemukannya ketentuan insentif yang tidak diberikan kepada karyawan yaitu tunjangan kesehatan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai. Serta untuk mengetahui faktor penghambat kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

Kinerja merupakan konsep atau pemikiran yang penting dalam pengukuran sebuah keberhasilan atau pencapaian organisasi terhadap apa yang telah

dikerjakan dalam periode waktu tertentu sehingga ada upaya untuk lebih meningkatkan maupun melakukan perbaikan apabila mengalami penurunan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dapat di jelaskan bahwa pengertian kinerja sebagai hasil mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang di hasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Menurut Suntoro dalam Nawawi (2013:212), mengatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2017:204), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Geary dan Brache dalam Sudarmanto (2009:7), mengatakan bahwa ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja Organisasi merupakan pencapaian hasil (*output*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan, rancangan organisasi dan manajemen organisasi, berfokus pada hasil.
2. Kinerja proses merupakan kinerja pada proses tahap dalam menghasilkan produk atau pelayanan dan berfokus pada perilaku. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat karyawan atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Berfokus pada pelaku (*performer*), faktor kinerja adalah *knowledge*, *skill*, motivasi dan peran.

Sedarmayanti (2009:51), menyatakan bahwa dalam melihat pencapaian kinerja ada beberapa aspek yang mempengaruhinya, yaitu:

1. *Quality of work*

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang di terima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja dan kecakapan.

2. *Promptness*

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3. *Initiative*

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil beberapa langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

4. *Capability*

Meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensikan atau di terapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

5. *Communication*

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan.

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Kinerja karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan suatu pekerjaan di tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Menurut Hani Handoko (2001 : 155) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Edy Sutrisno (2010 : 122) mengatakan Kinerja karyawan adalah hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Selanjutnya Robbins (2009:197), mengemukakan indikator kinerja Karyawan yaitu:

1. Mutu
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
5. Mandiri
6. Berkomitmen

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam

melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi.

Mangkunegara (2014:13), yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Mahmudi (2015:18), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai, terletak di jalan sudirman no. 173 Dumai (RIAU) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Dalam hal ini data yang diperoleh dari responden penelitian yang berkaitan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan, yaitu:

- Faktor Personal/Individu
- Faktor Kepemimpinan
- Faktor Tim
- Faktor Sistem
- Faktor Kontekstual

Teknik pengambilan sampel untuk Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik Sensus Sampling, Sensus Sampling menurut Sugiyono (2017:96) adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini, data akan dianalisa secara *statistik deskriptif*. Penelitian secara statistik deskriptif disini dimaksudkan untuk mendeskripsikan data penelitian sesuai dengan indikator-indikator yang akan diteliti dengan menggunakan *Rating Scale*. Menurut (Sugiyono, 2012:113) *Rating Scale* yaitu data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif.

3. Findings and Discussion

1. Faktor Personal/Individu

Tabel 3.1

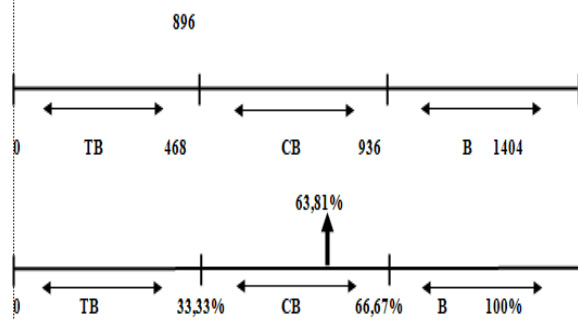
Tanggapan Responden Tentang Faktor Personal/Individual Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	295
2	Terdapatnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya	280
3	Terdapatnya kemampuan karyawan dalam menerapkan perkembangan teknologi terhadap pelaksanaan pekerjaan.	321
Total Skor		896

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang faktor personal/individual pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai, tanggapan responden tentang sub indikator pertama yaitu terdapatnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan skor 295, sub indikator kedua yaitu terdapatnya keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan skor 280, dan sub indikator ketiga yaitu terdapatnya kemampuan karyawan dalam menerapkan perkembangan teknologi terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan skor 321.

Selanjutnya untuk lebih jelas dapat dilihat dari garis kontinum sebagai berikut:



untuk indikator faktor personal/individual dapat dikategorikan cukup baik dengan total skor sebanyak 896 dengan persentase 63,81%.

2. Faktor Kepemimpinan

Tabel 3.2

Tanggapan Responden Tentang Faktor Kepemimpinan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

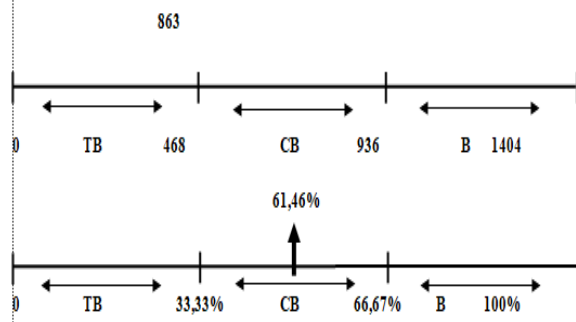
No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan	286
2	Terdapatnya kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang bersifat mendidik terhadap karyawan yang bekerja	288
3	Terdapatnya kemampuan pimpinan dalam mengawasi karyawan saat bekerja	289
Total Skor		863

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel V.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang faktor kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai, tanggapan

responden tentang sub indikator pertama yaitu terdapatnya kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dengan skor 286, sub indikator kedua yaitu terdapatnya kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang bersifat mendidik terhadap karyawan yang bekerja dengan skor 288, dan sub indikator ketiga yaitu terdapatnya kemampuan pimpinan dalam mengawasi karyawan saat bekerja dengan skor 289.

Selanjutnya untuk lebih jelas dapat dilihat dari



Berdasarkan garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator faktor kepemimpinan dalam Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dari 156 responden diperoleh dengan total skor 863 yang berada pada rentang skor 469 – 936, dan dapat dijelaskan bahwa untuk indikator faktor kepemimpinan dapat dikategorikan cukup baik dengan total skor sebanyak 863 dengan persentase 61,46%.

3. Faktor Tim

Tabel 3.3
Tanggapan Responden Tentang Faktor Tim Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

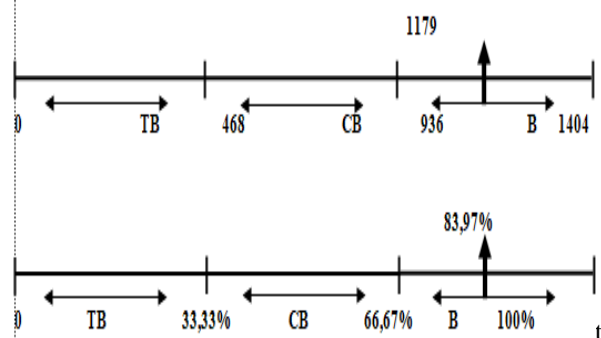
No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya kemampuan karyawan untuk saling memberi dukungan dan semangat dalam pelaksanaan pekerjaan	383
2	Terdapatnya kemampuan karyawan untuk saling mempercayai satu sama lain dalam pelaksanaan pekerjaan	407
3	Terdapatnya kemampuan karyawan untuk membangun kekompakan dalam pelaksanaan pekerjaan	389
Total Skor		1179

Sumber Data: Hasil pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan Tabel V.3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang faktor tim pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

Area Dumai, tanggapan responden tentang sub indikator pertama yaitu terdapatnya kemampuan karyawan untuk saling memberi dukungan dan semangat dalam pelaksanaan pekerjaan dengan skor 383, sub indikator kedua yaitu terdapatnya kemampuan karyawan untuk saling mempercayai satu sama lain dalam pelaksanaan pekerjaan dengan skor 407, dan sub indikator ketiga yaitu terdapatnya kemampuan karyawan untuk membangun kekompakan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan skor 389.

Selanjutnya untuk lebih jelas dapat dilihat dari garis kontinum sebagai berikut:



dijelaskan bahwa indikator faktor tim dalam Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dari 156 responden diperoleh dengan total skor 1179 yang berada pada rentang skor 937 – 1404, dan dapat dijelaskan bahwa untuk indikator faktor tim dapat dikategorikan baik dengan total skor sebanyak 1179 dengan persentase 83,97%.

4. Faktor Sistem

Tabel 3.4
Tanggapan Responden Tentang Faktor Tim Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

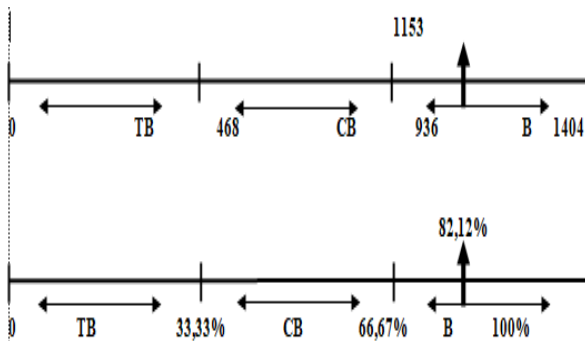
No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya ketersediaan prosedur kerja yang sesuai dengan standar kerja	368
2	Terdapatnya ketersediaan fasilitas kerja yang dapat menunjang keberhasilan karyawan	394
3	Terdapatnya ketersediaan ruang kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan	391
Total Skor		1153

Sumber Data: Hasil pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan Tabel V.4 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang faktor sistem pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau

Riau Area Dumai, tanggapan responden tentang sub indikator pertama yaitu terdapatnya ketersediaan prosedur kerja yang sesuai dengan standar kerja dengan skor 368, sub indikator kedua yaitu terdapatnya ketersediaan fasilitas kerja yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dengan skor 394, dan sub indikator ketiga yaitu terdapatnya ketersediaan ruang kerja yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan skor 391.

Selanjutnya untuk lebih jelas dapat dilihat dari garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator faktor sistem dalam Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dari 156 responden diperoleh dengan total skor 1153 yang berada pada rentang skor 937 – 1404, dan dapat dijelaskan bahwa untuk indikator faktor sistem dapat dikategorikan baik dengan total skor sebanyak 1153 dengan persentase 82,12%.

5. Faktor Kontekstual

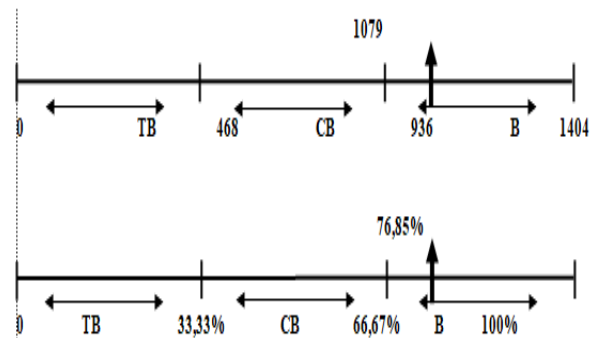
Tabel 3.5
Tanggapan Responden Tentang Faktor Tim Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

No	Sub Indikator	Skor
1	Terdapatnya kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan internal	365
2	Terdapatnya kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal	349
3	Terdapatnya kemampuan karyawan dalam mengantisipasi masalah yang mungkin akan muncul	365
Total Skor		1079

Sumber Data: Hasil pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang faktor kontekstual pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai, tanggapan responden tentang sub indikator pertama yaitu terdapatnya kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan internal dengan skor 365, sub indikator kedua yaitu terdapatnya kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan eksternal dengan skor 349, dan sub indikator ketiga yaitu terdapatnya kemampuan karyawan dalam mengantisipasi masalah yang mungkin akan muncul dengan skor 365.

Selanjutnya untuk lebih jelas dapat dilihat dari garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator faktor kontekstual (situasional) dalam Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dari 156 responden diperoleh dengan total skor 1079 yang berada pada rentang skor 937 – 1404, dan dapat dijelaskan bahwa untuk indikator faktor kontekstual dapat dikategorikan baik dengan total skor sebanyak 1079 dengan persentase 76,85%.

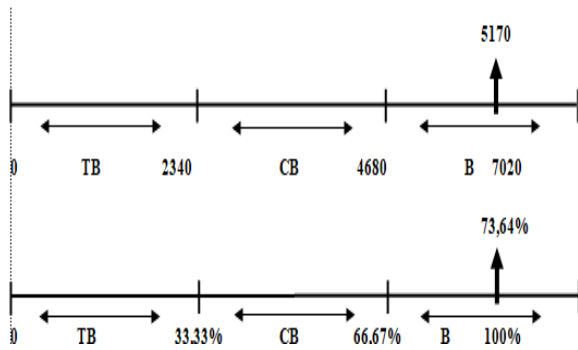
Selanjutnya dapat diketahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden yang disajikan dalam rekapitulasi data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai

No	Indikator	Skor
1	Faktor Personal/Individual	896
2	Faktor Kepemimpinan	863
3	Faktor Tim	1179
4	Faktor Sistem	1153
5	Faktor Kontekstual (Situasional)	1079
Total Skor		5170

Sumber Data: Hasil pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan Tabel 9 di atas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai berada pada rentang skor 4681 – 7020, dapat dilihat melalui garis kontinum sebagai berikut:



Berdasarkan garis kontinum di atas, dapat dikatakan bahwa rekapitulasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dikategorikan Baik dengan total skor 5170 berada pada rentang skor 4681 – 7020. Sedangkan dilihat dari kontinum persentase berada pada kategori baik, yaitu berada pada 73,64% yakni pada rentang 66,67%-100%.

Faktor Penghambat

1. Masih kurang faktor personal/individual dalam meningkatkan kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dan kurang mampu karyawan dalam menerapkan perkembangan teknologi terhadap pelaksanaan pekerjaan.
2. Masih kurang faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan yang bersifat mendidik terhadap karyawan yang bekerja, dan kurangnya kemampuan pimpinan dalam mengawasi karyawan saat bekerja.

4. Conclusion

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dapat dikategorikan baik, kenyataan ini terbukti dari penelitian yang penulis lakukan terhadap 5 (lima) indikator yaitu faktor personal/individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual. Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai dari 156 responden diperoleh skor secara keseluruhan sebanyak 5170 dengan persentase sebesar 73,64%, dan berada pada kategori baik.
2. Faktor penghambat untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai adalah masih kurang faktor personal/individual dalam meningkatkan kinerja karyawan dan masih kurang faktor kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Acknowledgement

Disarankan kepada Manajer Area PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai untuk mengembangkan kinerja karyawan agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggungjawabnya. Hal ini karena masih terdapatnya karyawan yang belum mendapatkan pelatihan

Disarankan kepada Manajer Area PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau Area Dumai untuk lebih meningkatkan fungsi kepemimpinan dan arahan kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan dan kurangnya arahan yang bersifat mendidik terhadap karyawan yang bekerja.

6. References

- Bastian, Indra. 2007. *Audit Sektor Publik*. Jakarta : Salemba Empat.
- Chaizi, Nasucha. (2004). *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo
- Dwiyanto, Agus, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Gadjah Mada university Press, Yogyakarta, 2012
- , Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2014
- Fahmi, Irham, Manajemen Kinerja, Teori, dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Gudono, Teori Organisasi, BPFE, Yogyakarta 2015.

- Hasibuan, Malayu SP, Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Hessel, Nogi. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Indrawijaya, Adam, Prilaku Organisasi, Sinar Baru Algensindo, Bandung, 2009.
- Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta
- Kusdi, Teori Organisasi dan Administrasi, Salemba Humanika, Jakarta, 2009.
- Komaruddin, Analisa Organisasi Manajemen Modern, Rajawali, Jakarta, 2003.
- Kumorotomo, Wahyudi, Pembinaan Organisasi, Rajawali Press, Jakarta, 2002.
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik jilid II, YKPN, Yogyakarta, 2010.
- , Manajemen Kinerja Sektor Publik jilid III, YKPN, Yogyakarta, 2015
- Mahsun, Mohamad, Pengukuran Kinerja Sektor Publik, BPFE, Yogyakarta 2014.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama, Bandung, 2005.
- Melayu, Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Pasolong, Harbani, Metode Penelitian Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung, 2012
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta, 2001
- Siagian, Sondang P, Teori Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Haji mas Agung, Jakarta, 2001
- , Teori Pengembangan Organisasi, Bina Aksara, Jakarta, 2005
- Sinambela, Litjan Poltak, Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, Jakarta, 2012.
- Sudarmanto Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta. 2014.
- Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Peraturan Daerah Kota Dumai Nomor 12 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Dumai
- Peraturan Walikota Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kota Dumai