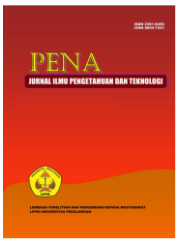
PENA
JURNAL ILMU PENGETAHUAN DAN TEKNOLOGI
p-ISSN : 0854-7521 e-ISSN : 2301-6450
Vol. 38 No.2 September 2024 Hal. 67- 72
https://jurnal.unikal.ac.id/index.php/pena



Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Performansi Teknisi Indihome di Witel Pekalongan

Bayu Agung Riyantoro[1,2*], Chalimah[1], M. Shofiyudin[1]
[1]Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
[2]Telkom Akses Pekalongan
Email Penulis Korespondensi : bayu.agungr@gmail.com

Submitted :08/08/24 *Accepted :28/10/24* *Published: 07/11/24*

ABSTRACT

Employee performance is a key indicator of organizational development. Literature studies suggest that performance is influenced by various internal and external factors. However, inconsistencies in research findings persist, particularly regarding the impact of leadership, organizational culture, work motivation, work discipline, and innovation. This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture, work motivation, work discipline, and innovation on employee performance at PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. This research employs a correlational analytic approach with performance as the dependent variable and leadership, organizational culture, work motivation, work discipline, and innovation as the independent variables. A survey was conducted using questionnaires administered to 151 employees and 21 leaders. Statistical analysis using WarpPLS 8.0 revealed a significant positive influence of organizational culture on employee performance. Work motivation, work discipline, and innovation demonstrated non-significant positive effects on performance. These findings should encourage employees, leaders, and the organization to maintain a positive work culture and enhance work motivation, work discipline, and innovation to achieve improved performance.

Keywords : *Performance, Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Work Discipline, Innovation*

ABSTRAK

Performansi merupakan indikator kinerja karyawan yang mendukung perkembangan perusahaan. Studi literatur menunjukan bahwa performansi dipengaruhi oleh beberapa aspek baik internal maupun eksternal, namun masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian terutama pada faktor pengaruh kepemimpinan,budaya organisasi,motivasi kerja,disiplin kerja dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan,budaya organisasi,motivasi kerja,disiplin kerja dan inovasi terhadap performansi karyawan di PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Penelitian ini merupakan penelitian analitik korelatif dengan variable dependen yaitu performansi dan variable independen yaitu kepemimpinan,budaya organisasi,motivasi kerja,disiplin kerja dan inovasi. Survey dilakukan terhadap 151 karyawan dan 21 pimpinan menggunakan kuesioner. Hasil analisis jalur menggunakan WarpPLS 8.0 menunjukkan bahwah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap performansi, motivasi kerja, disiplin kerja dan inovasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap performansi. Temuan ini diharapkan menjadi perhatian bagi karyawan, pimpinan, dan perusahaan untuk mempertahankan budaya kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan inovasi untuk performansi yang lebih baik.

Pena Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi is licensed under CC-BY-SA 4.0

Kata Kunci : Performansi, Kepemimpinan,Budaya Organisasi,Motivasi Kerja,Disiplin Kerja Inovasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dikembangkan untuk mencapai tujuan bisnis. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan melalui performansi yang baik. Penting untuk memperhatikan performansi teknisi karena performansi adalah satu hal faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan termasuk salah satunya adalah PT. Telkom Akses Witel Pekalongan. Performansi adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai pretasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Performansi bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Performansi merupakan hasil kerja yang dicapai teknisi dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Performansi baik dari setiap individu teknisi tentunya akan membuat perusahaan dapat mencapai target penjualan produk mereka (Gomes, 2014). Performansi merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Tujuan dari performansi sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana teknisi tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila performansi teknisi baik maka kemungkinan besar performansi perusahaan juga baik (Astuti & Prayogi, 2018). Performansi teknisi dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu (Supardi dalam Ady & Wijono, 2013). Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari teknisi adalah 2 kemampuan pemimpin yang bersikap menduku ung dan mewujudkan simpati pada teknisi atau bawahannya sehingga bisa mencapai performansi yang baik (Inaray et al., 2016). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performansi teknisi (Nasution, 2018). Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi performansi teknisi adalah budaya organisasi (Muis & Fahmi, 2018).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan performansi pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Arianty, 2014).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting 3 karena manajer membagikan pekerjaan pada bahawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan teknisi mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Erri & Fajrin, 2018).

Disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah performansi pegawai yang tinggi. Karena selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai. Displin perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila tidak, disiplin akan mengakibatkan memperlambat pelaksanaan tugas dan akan minumbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap perusahaan, yang dalam ruang ringkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa. Selain itu, alasan pemberdayaan displin kerja adalah untuk menjaga dinamisasi pola

kegiatan atau aktifitas yang dilaksanakan berjalan baik dan optimal (Untari, 2018).

PT. Telkom Akses Witel Pekalongan merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT. Telkom Akses Witel Pekalongan bergerak di bidang kontruksi pembangunan dan manage service pengelolaan infrastruktur jaringan. Dimana perusahaan tersebut sangat penting untuk meningkatkan performansi dari setiap teknisinya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Beberapa permasalahan ditemukan yang membuat kinerja para teknisi tidak optimal. Pertama, pengelolaan laporan unit yang tidak efisien dimana masih memerlukan media kertas pada pelaporannya sehingga menyita banyak waktu teknisi dan biaya ATK perusahaan. Kedua, masih ditemukannya missing target yaitu pelaporan kinerja yang tidak sesuai dengan prioritas sehingga banyak complain dari pelanggan yang diterima oleh pihak helpdesk. Ketiga, pekerjaan yang masih dilakukan secara manual dan fokus target yang berkurang menyebabkan ketidakefisienan waktu kerja, sehingga banyak waktu yang terbuang. Fenomena diatas jika dibiarkan dapat berdampak secara tidak langsung pada menurunnya minat pelanggan dalam menggunakan produk PT.Telkom Akses yang artinya dapat pula berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan. Dari hasil penelurusan kesenjangan penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan , budaya organisasi , motivasi , disiplin kerja dan inovasi terhadap performansi masih inkonsisten , sehngga diperlukan penelitian kembali dengan melibatkan factor-faktor tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif, dipilih karena bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara objektif. Pendekatan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara faktor-faktor kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, inovasi, dan disiplin kerja terhadap performansi teknisi Indihome di Witel Pekalongan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, inovasi, dan disiplin kerja terhadap performansi teknisi Indihome di Witel Pekalongan. Penelitian ini melibatkan 151 teknisi sebagai sampel penelitian yang terbagi dalam enam area kerja mulai dari area Pekalongan, Batang, Slawi, Brebes, Tegal, dan Pemalang. Instrument penelitian yang digunakan untuk mengambil data responden berupa kuesioner yang telah diadopsi dan dimodifikasi sesuai dengan teori sebelumnya. Alat uji statistik yang diterapkan adalah Partial Least Square (PLS). PLS adalah metode yang digunakan untuk memprediksi konstruk dan model dengan banyak faktor serta hubungan collinear (Haryono, 2016). Dalam penelitian ini, model yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling), yang merupakan teknik analisis multivariate generasi kedua yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk secara signifikan menguji dan mengestimasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang bersifat ganda dengan banyak indikator (Haryono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu hasil analisis data univariat dan bivariat. Hasil analisis data univariat terdiri dari distribusi data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama masa kerja, area kerja, performansi, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan inovasi.

Tabel 1. Tabel distribusi data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, lama masa kerja, area kerja,

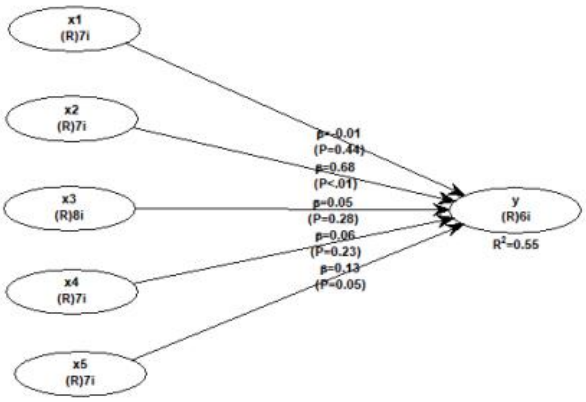
performansi, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan inovasi

	Variabel	Frekuensi	%
1	Usia		
	21-25 tahun	34	22,5
	26-30 tahun	70	46,4
	31-35 tahun	31	20,5
	36-40 tahun	14	9,20
	>30 tahun	2	1,40
2	Jenis kelamin		
	Laki-laki	133	88,1
	Perempuan	18	11,9
3	Lama kerja		
	<1 tahun	18	11,9
	1-5 tahun	42	27,8
	>5 tahun	91	60,3
4	Area kerja		
	Pekalongan	92	61,0
	Tegal	45	29,8
	Brebes	4	2,6
	Pemalang	7	4,6
	Slawi	2	1,3
	Batang	1	0,7
5	Kepemimpinan		
	Baik	145	96,0
	Sedang	4	2,6
	Buruk	2	1,4
6	Budaya kerja		
	Tinggi	150	99,3
	Cukup	1	0,7
7	Motivasi		
	Tinggi	76	50,3
	Cukup	75	49,7
8	Disiplin kerja		
	Tinggi	150	99,3
	Sedang	1	0,7
9	Inovasi		
	Baik	140	92,7
	Cukup	11	7,3
10	Performansi		
	Tinggi	105	69,5
	Cukup	46	30,5

Table 1 menjelaskan bahwa mayoritas responden (46,4%) berusia 26 sampai 30, 88% responden berjenis kelamin laki-laki, 60,3% responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, 61,0% responden bekerja pada area kerja Pekalongan, 96% responden menilai pimpinan mereka dengan kategori baik, 99,3% responden memiliki budaya kerja dengan kriteria baik, 50,3% responden memiliki motivasi kerja dengan kriteria tinggi, 99,3% responden memiliki disiplin kerja dengan kategori tinggi, 92,7% responden menggunakan inovasi dalam bekerja dengan kategori baik, dan 69,5% responden memiliki performansi dengan kriteria tinggi.

Hasil analisis bivariat menggunakan program WARPLS menghasilkan model persamaan struktural yang telah melalui pengujian asumsi dan persyaratan yang beragam, dan juga mencerminkan pembuktian seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Koefisien jalur dari model ini dapat diilustrasikan secara eksplisit pada gambar 1 berikut.

Gambar 1. Gambar Output warpPLS 8.0 Koefisien Jalur Model Penelitian



Berdasarkan hasil klasifikasi koefisien jalur pada gambar 1, dapat diamati bahwa jalur-jalur yang membentuk hipotesis penelitian ini menunjukkan besaran dan tingkat signifikansinya. Pengaruh antar variabel dalam analisis SEM dengan WARPPLS dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung sebesar -0,01 terhadap performansi. Artinya, kepemimpinan memiliki pengaruh yang bersifat negative. Pengaruh negatif ini tidak signifikan,

karena nilai p value 0,44 yang lebih besar dari 0,05.

b. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung sebesar 0,68 terhadap performansi. Pengaruh positif ini signifikan, karena nilai p value < 0,01, yang lebih kecil dari 0,05.
c. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,05 terhadap performansi. Namun, pengaruh positif ini tidak signifikan, karena nilai p value 0,28 yang lebih besar dari 0,05.
d. Budaya kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,06 terhadap performansi. Namun, pengaruh positif ini tidak signifikan, karena nilai p value 0,23 yang lebih besar dari 0,05.
e. Inovasi memiliki pengaruh langsung sebesar 0,13 terhadap performansi. Namun, pengaruh positif ini tidak signifikan, karena nilai p value 0,05 yang lebih besar dari 0,05.

Hidayat (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan menunjukkan pengaruh negative terhadap performansi karyawan. Hal ini terjadi berhubungan dengan faktorfaktor yang menyertainya yaitu adanya faktor moderating seperti karakteristik karyawan, budaya organisasi, dan juga lingkungan eksternal. Ketiga faktor moderating tersebut sangat mempengaruhi respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan tertentu ditambah perbedaan norma dan nilai yang dianut masing-masing pemimpin, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan, dan peraturan yang mengikat dapat menjadi faktor yang menjadi penyebab kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap performansi karyawan.

Prajogo et al (2024) menyatakan bahwa pengaruh positif signifikan budaya kerja terhadap performa karyawan menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, dihormati, dan didukung sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai target mereka. Selain itu, budaya kerja yang positif dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk saling berbagi informasi dan ide, sehingga mereka dapat bekerja sama dengan lebih efektif dan mencapai hasil yang lebih baik. Budaya kerja yang positif juga dapat mendorong kreativitas dan inovasi di kalangan karyawan karena karyawan merasa bebas untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan mengambil risiko tanpa takut akan hukuman. Katiandagho et al (2014) menyatakan bahwa performa karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor lain selain motivasi, seperti kemampuan, keahlian, sumber daya, dan dukungan rekan kerja. Oleh karena itu, pengaruh motivasi mungkin tidak terlalu dominan. Selain itu, jenis motivasi yang dimiliki karyawan mungkin berbeda-beda. Beberapa karyawan mungkin termotivasi oleh faktor intrinsik, seperti rasa ingin tahu dan keinginan untuk belajar, sedangkan yang lain mungkin termotivasi oleh faktor ekstrinsik, seperti gaji dan tunjangan. Jenis motivasi yang berbeda mungkin memiliki pengaruh yang berbeda pula terhadap performa karyawan. Prihartini & Sanusi (2023) menyatakan bahwa factor kedisplinan yang kurang tegas dalam menegakkan disiplin dapat membuat karyawan tidak segan-segan untuk melanggar peraturan. Hal ini dapat menurunkan performa mereka. Dyah Novy Larashati et al., n.d.; Patiran (2010) menyatakan bahwa pengaruh positif tidak signifikan inovasi terhadap performa karyawan terjadi sebagai akibat dari beberapa factor yaitu dukungan organisasi, budaya organisasi, dan kemampuan karyawan. Dukungan organisasi yang kuat terhadap inovasi, seperti menyediakan sumber daya, pelatihan, dan penghargaan, dapat membantu karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan performa mereka. Budaya organisasi yang terbuka dan suportif terhadap ide-ide baru dapat mendorong karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan performa mereka. Karyawan

dengan tingkat kreativitas dan kemampuan pemecahan masalah yang tinggi mungkin lebih mampu untuk berinovasi dan meningkatkan performa mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan, bahwa budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan inovasi memiliki pengaruh positif baik secara signifikan maupun tidak signifikan terhadap performansi, sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap performansi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada PT. Telkom Akses Witel Pekalongan, Universitas Pekalongan, segenap responden penelitian, serta pihak-pihak lain yang telah membantu hingga terselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen, 5(2), 110.

Dyah Novy Larashati, M., Jurusan Akuntansi, H., Ekonomi, F., Negeri Surabaya, U., & Jurusan Akuntansi, I. (n.d.). Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Literasi Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Tas dan Koper Tanggulangin Sidoarjo (Vol. 10, Issue 1). http://journal.unesa.ac.id/index.php/akunesa/

Gomes, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Hidayat, M. S., Hikmah Perkasa, D., Al, M., Abdullah, F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., Ekhsan, M., & Nusantara, U. D. (n.d.). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. Journal of Management and Bussines (JOMB), 6(1). https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570

Katiandagho, C., Mandey, S. L., Mananeke, L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2014). PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. Pengaruh Disiplin Kerja« 1592 Jurnal EMBA, 2(3), 1592–1602.

Nasution & Lesmana (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. MORFAI jurnal. Volume 1(2) halaman :177-184. DOI:10.54443/morfai.v1i2.67.

Prajogo, ----------Budi, Ganesha, S., & Tahang, M. (n.d.). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN. https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1

Prihartini, E., & Sanusi, A. (n.d.). PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN INOVASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA UMKM

Patiran, A. (2010). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) (The Analysis of factors which influence the performance of Civil Government Employees) (Vol. 5, Issue 2)