



Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT PLN (PERSERO) UPK Teluk Sirih Padang

Sri Dita^{1*}, Salfadri², Delvianti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: sridita@gmail.com

Abstrak: Pandemi Covid-19 telah memberikan dampak yang besar di segala sektor baik sektor swasta maupun pemerintah. Aktivitas yang biasa dilakukan diluar rumah dibatasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 129 orang pegawai dan sampel 57 pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan (1) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih dan (3) iklim organisasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

Abstract: The Covid-19 pandemic has big impact in all sectors, both the private and government sectors. The activities that are usually done outside the home are limited. The research objective was to see the effect of organizational climate and work motivation on employee performance during the Covid-19 pandemic at PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih Padang. Data collection methods used Library Research and Field Research. Types and sources of data used secondary data and primary data. The population in this study were 129 employees and sample of 57 employees. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results of the study (1) organizational climate significant affects the performance employees at PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih, (2) work motivation significant affects employee performance at PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih and (3) organizational climate and work motivation have joint significant effect to performance employees at PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation And Employee Performance

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih banyak pegawai yang motivasi kerjanya menurun. Kehilangan rasa aman dalam bekerja sangat dominan dirasakan, walaupun protokol

kesehatan sudah dilaksakasn seperti memakai masker, rajin mencuci tangan, menjaga jarak, *work from home* secara bergiliran dan lain sebagainya. Hal itu dapat dibuktikan dengan adanya data perkembangan covid-19 di Kota Padang sampai tanggal 28 November 2020, berikut datanya yaitu :

Tabel 1. Jumlah Positif Covid-19 Per Kecamatan di Kota Padang Per Tanggal 28 November 2020

No	Lokasi	Jumlah Positif Covid-19
1	Kecamatan Padang Utara	64 orang
2	Kecamatan Padang Barat	54 orang
3	Kecamatan Padang Timur	162 orang
4	Kecamatan Padang Selatan	63 orang
5	Kecamatan Nanggalo	72 orang
6	Kecamatan Kuranji	126 orang
7	Kecamatan Pauh	31 orang
8	Kecamatan Lubuk Begalung	101 orang
9	Kecamatan Kilangan	64 orang
10	Kecamatan Koto Tengah	139 orang
11	Kecamatan Bungus Teluk Kabung	6 orang
	Total	882 orang

Sumber : <http://corona.padang.go.id>

Berdasarkan tabel 1 dapat kita lihat bahwa masih terdapat 882 masyarakat Kota Padang yang mengalami positif Covid-19. Dengan adanya kasus tersebut, maka manajer PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih mengambil kebijakan *Work From Home* (WFH) secara bergiliran yang bertujuan untuk menghindari penularan covid-19.

Tabel 2. Data pelaksanaan kegiatan *Knowledge Sharing* dan *Annual Diklat* Tahun 2019 dan 2020

No	Kegiatan	Jumlah peserta		Penurunan (%)
		2019	2020	
1	<i>Knowledge Sharing</i>	36	12	67%
2	<i>Annual Diklat</i>	45	8	82%

Sumber : PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih

Berdasarkan tabel 2 bisa dilihat bahwa telah terjadi penurunan pada pelaksanaan kegiatan *knowledge Sharing* yaitu sebesar 67% dan pada pelaksanaan kegiatan *Annual Diklat* sebesar 82%. Hal ini disebabkan karena PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih mematuhi anjuran protokol kesehatan dimasa pandemi covid-19 agar tidak berpergian keluar kota, sehingga kegiatan *Knowledge Sharing* dihentikan sementara waktu dan kegiatan *Annual diklat* dilakukan menggunakan aplikasi *zoom meeting*. Kelemahan dari penggunaan aplikasi *zoom meeting* tersebut adalah ketidakseriusan pegawai dalam melaksanakan diklat dikarenakan kesibukan kerja dikantor dan *zoom meeting* hanyalah sebatas kehadiran. Dengan demikian, penurunan solidaritas antar pegawai sangat jelas terlihat.

Realisasi NKO UIKSBS s.d Semester 1 tahun 2020 adapun peringkat kinerja PT PLN UPK Teluk Sirih sebagai berikut :

Tabel 3. Peringkat Kinerja Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih

Tahun	Peringkat Kinerja	
	K1	K2
2018	89%	92%
2019	87%	90%
2020	88%	91%

Sumber : PT. PLN (Persero) UPK Teluk Sirih (2020)

Dari pada tabel 3 memperlihatkan untuk indikator kinerja selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi, dimana pada tahun 2020 mengalami penurunan. Pada tahun 2018 K1 sebesar 89% menurun pada tahun 2019 sebesar 87%. Angka ini tidak bertahan disini pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 88%. Sedangkan untuk K2 tahun 2018 sebesar 92% menurun pada tahun 2019 sebesar 90% dan 91% pada tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam mengenai iklim organisasi dan motivasi kerja dimasa pandemi covid-19 dalam suatu penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19 Pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih Padang“.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang bertugas pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari kajian teori kinerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat ditentukan melalui indikator sebagaimana menurut Flippo (1990) (Prawirosentono, 2015) : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kehandalan, Inisiatif, Kerajinan.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi (Simamora, 2017). Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Michael Harris Bond dan Chang Leung (1993) indikator iklim organisasi adalah sebagai berikut (Mas'ud, 2014) : Profesionalisme, Jarak dari manajemen, Percaya pada rekan sekerja, Keteraturan, Permusuhan, Integritas.

Motivasi

Motivasi menurut Timpe (2011) motivasi kerja sebagai alat pembangkit, penguat, penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Hughes. Richard (2012) terdiri dari : 1. Kebutuhan Fisiologis, 2. Kebutuhan Rasa Aman, 3. Kebutuhan Sosial, 4. Kebutuhan akan Penghargaan, 5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih yang terletak di Pesisir Barat Pantai Sumatera, Jalan Lintas Padang - Painan Km 25 Teluk Sirih, Kelurahan Teluk Kabung Tengah, Kecamatan Bungus Teluk Kabung, Kota Padang, Sumatera Barat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembangkitan dan merupakan PLTU Ke-2 di Sumatera barat.

Metode dan Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan metode penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

Dalam pengumpulan data peneliti mengumpulkan data dalam beberapa cara yaitu dengan cara penyebaran angket. Penyebaran angket merupakan kegiatan membagikan kuesioner kepada responden penelitian guna menjawab tujuan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang diperlukan guna mendukung penelitian ini diperoleh dari data Primer dan Data Sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih sebanyak 129 orang pegawai dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang pegawai PT PLN (Persero) UPK Teluk sirih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Pengujian Instrumen

Uji Validitas

1. Semua item iklim organisasi 1 sampai item iklim organisasi 30 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,266$.
2. semua item motivasi kerja 1 sampai item motivasi kerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,266$.
3. semua item kinerja 1 sampai item kinerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,266$.

Uji Reliabilitas

semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* besar dari 0,266 (untuk $n=57$ r table=0,266).

b. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih dalam kategori **Baik**.
2. Variabel motivasi kerja pada kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih dalam kategori **Baik**.

c. Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig	Batas Normal	Ket
1	Iklim Organisasi(X1)	0,200	0,05	Normal
2	Motivasi Kerja (X2)	0,203	0,05	Normal
3	Kinerja (Y)	0,058	0,05	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk semua variabel $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Iklim Organisasi (X1)	0,337	2,971	Tidak Terjadi Kasus Multikolonieritas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,337	2,971	Tidak Terjadi Kasus Multikolonieritas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolonieritas diketahui nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh) dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami kasus multikolonieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,073E-15	2,068		,000	1,000
MOTIVASI KERJA	,000	,015	,000	,000	1,000
LINGKUNGAN KERJA	,000	,032	,000	,000	1,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan hasil olah data untuk uji heterokedastisitas tidak terjadi kasus heterokedastisitas karena nilai sig > 0,05.

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,584	3,319		2,285	,026
Iklm Organisasi	,611	,055	,707	11,206	,000
Motivasi Kerja	,175	,038	,294	4,660	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima H_a ditolak dan H_o diterima maka iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.
2. Hipotesis diterima H_a ditolak dan H_o diterima maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2020,059	2	1010,029	345,204	,000 ^b
	Residual	160,924	55	2,926		
	Total	2180,983	57			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 345,204 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya hipotesis diterima H_a ditolak dan H_o diterima maka secara bersama-sama variabel iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.

Pembahasan

a. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih

Koefisien regresi iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih, dimana nilai t hitung 11,206 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan $df = 57 - 2 = 55$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,206 > 1.673$, maka iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti yang

dilakukan oleh Zacharias, (2019), hasil penelitian ditemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih

Koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih, dimana nilai t hitung 4,660 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 57-2=55$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.673, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4,660 > 1.673$, maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Antimah & Santosa (2019) hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 345,204 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih. Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh Antimah & Santosa (2019) hasil penelitian ditemukan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Zacharias, (2019), hasil penelitian ditemukan iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.
3. Secara bersama-sama variabel iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UPK Teluk Sirih.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusssalim Manguluang, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ekasakti Press. Universitas Ekasakti Padang.
- Antimah, S., & Santosa, A. B., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Studi Pada Sekolah Di Yayasan Institut Indonesia 48 Cabang Semarang. *Journal of Management*. *Issn : 1693-9727*.
- Fahrizal, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Hughes. Richard, L. R. C. G. G. J. dan C., 2012. *Leadership. Enhancing the lesson of experience* Mc.Grow Hill (7 ed.). Salemba Empat Humanika. Jakarta.
- I Kadek Adnyana Dwi Putra, 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 5, 2019 : 2918-2943* *ISSN : 2302-8912*, 8.
- Jesusl, L. de., 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perdagangan Industri Dan Lingkungan Hidup Di Timor Leste (Studi Pada Kementerian Perdagangan Industri Dan Lingkungan hidup di Timor Leste). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.1 (2019): 61-78*. *ISSN : 2337-3067*, 1.

- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi. (2016). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Prawirosentono. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE – Yogyakarta.
- Ratnasari, S. L. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Vol. 2, Nomor 1, Mei 2020 E-ISSN 2716-148x P-ISSN 2657-0130*, 2. Diambil dari
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta.
- Rusua, G., & A. (2014). *Linking human resources motivation to organizational climate. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124(2014), 51 – 58.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Ebook: Pearson. Jakarta.
- Tastan. (2013). *The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75(2013), 40.
- Timpe. (2011). *Memotivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhiharmo. Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. ISBN, 978-979-769-918-5 . Jakarta.
- Zacharias, T. (2019). Pengaruh Budaya Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku. *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*. pISSN: 2460-6162 eISSN: 2527-6476. Volume 5 No. 1, Juni 2019.