

## Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kota Pekanbaru

**Penulis:**  
Sonia Sischa Eka Putri<sup>1</sup>

**Afiliasi:**  
Universitas Islam Negeri  
Sultan Syarif Kasim  
Riau<sup>1</sup>

**Korespondensi:**  
Sonia.sischa@uin-  
suska.ac.id

**Histori Naskah:**  
Diajukan: 03-07-2021  
Disetujui: 22-07-2021  
Dipublikasi: 22-07-2022

**Abstrak:** *This study aims to examine: The effect of good corporate governance, organizational culture, motivational competence, leadership style and the use of information technology on employee performance. The research was conducted on companies in Pekanbaru City. This research was conducted on 87 people who work in 20 companies in the city of Pekanbaru. This study uses primary data obtained directly by the researcher to each respondent. Primary data is obtained in the form of a questionnaire containing structured questions. The results of the study show that: good corporate governance affects employee performance which in its implementation will have a positive impact on the organization, organizational culture plays a role in organizational growth that will support performance, individual motivation will encourage organizational achievement. company targets will be achieved through good employee performance, competence possessed by human resources is also an important factor in achieving organizational goals, with a sufficient educational background, the performance produced by employees will also be maximized, leadership style and use of information technology also has an influence on the performance of employees in companies in Pekanbaru City. all variables affect employee performance in Pekanbaru City, where employees are able to understand things that can affect employee performance in achieving organizational goals.*

**Kata kunci:** Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, *good corporate governance*, kinerja, kompetensi, motivasi, pemanfaatan teknologi informasi.

---

### Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis di era global masa kini yang semakin maju dan berkembang, banyak bermunculan perusahaan-perusahaan yang menggeluti dan memenuhi pasar dengan menyediakan jasa maupun produk-produk yang berbeda, konsumen lebih diuntungkan dengan banyaknya produsen jasa dan produk yang ada, maka konsumen bebas menentukan pilihannya. Produk yang berkualitas akan menarik minat konsumen untuk membeli, salah satu factor yang menghasilkan produk yang berkualitas adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang bagus akan menghasilkan produk dan jasa yang menarik minat konsumen. Ditengah bergejolaknya permasalahan ekonomi yang sedang terjadi, pemutusan hubungan kerja terhadap para karyawanpun terus meningkat, tidak hanya dikarenakan kondisi dan situasi ekonomi global tetapi juga dikarenakan lemahnya kinerja yang dihasilkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut dibutuhkan *good corporate governance* yang memiliki system yang berguna untuk mengatur dan menjadi alat pengendalian oleh perusahaan untuk mengatur dan meningkatkan nilai tambah (*value added*) bagi semua pengguna dan penerima manfaat dari perusahaan tersebut (*stakeholder*). Menurut (Arimbawa & Dewi, 2013) budaya organisasi yang baik akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Motivasi merupakan kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi seorang individu (Steers, Richard M dan D. Brauntstein,1970). Kebutuhan- kebutuhan

tersebut akan mendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam pengertiannya kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik yang dimiliki oleh individu berupa: keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan sebuah pekerjaan (Hevesi,2005). Kompetensi dapat dikatakan sebagai karakteristik yang sudah tertanam dalam diri individu yang didapatkan dari berbagai macam pengalaman dan bawaan individu itu sendiri, keterampilan yang didapatkan melalui pengalaman dan pelatihan, serta pengetahuan yang didapatkan oleh karyawan guna mengembangkan diri serta kemampuan individu tersebut dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang dihasilkannya.

Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor atau sebuah pola tindakan yang dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi secara keseluruhan yang tergambar melalui bawahannya (Davis dan Newstrom, 1995). Persepsi bawahan atau karyawan akan menunjang kinerja atau output yang akan dihasilkan. Pemanfaatan system teknologi informasi memiliki peran utama di dalam organisasi guna meningkatkan system perusahaan melalui efektifitas, komunikasi, kolaborasi antara user dan teknologi serta kompetitif (Jogiyanto, 2005:18). Dengan adanya dukungan dari system informasi diharapkan kinerja karyawan akan jauh lebih maksimal dan mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh lemahnya kinerja.

## **Studi Literatur**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan output atas tugas ataupun wewenang yang dilimpahkan perusahaan kepada karyawan. Kinerja karyawan akan dikatakan tepat sasaran dan sesuai apabila hasil dari kinerja karyawan tersebut memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kapasitas dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, tingkat usaha yang diberikan oleh individu tersebut dalam melaksanakan tugas dan didukung oleh perusahaan dengan menyediakan fasilitas untuk karyawan dari berbagai macam sisi (Mathins dan Jackson, 2006).

### **Good Corporate Governance**

Forum for Corporate Governance in Indonesia/FCGI (2001) menyatakan bahwa good corporate governance adalah “Seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemangku kepentingan pengurus, pihak kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan internal dan eksternal lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dengan kata lain sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan.”

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2011) pengertian budaya organisasi atau corporate culture dapat diartikan sebagai symbol-symbol dan nilai-nilai yang dapat dipahami dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai atau symbol-simbol ini harus dimiliki organisasi atau perusahaan sehingga anggota organisasi dapat merasakan kekeluargaan dan menciptakan kondisi yang berbeda dari organisasi lainnya. Budaya yang tumbuh pada setiap individu atau karyawan akan tertanam dan dapat mengoptimalkan jalannya perusahaan kearah pertumbuhan yang lebih besar dimasa mendatang.

### **Motivasi**

Factor lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi merupakan salah satu factor yang dapat memberikan dampak terhadap pencapaian kinerja karyawan, kinerja karyawan didapatkan dari kemampuan (*ability*) individu tersebut dan factor motivasi (*motivation*). Factor kemampuan yang dimiliki oleh karyawan karyawan terbagi menjadi: kompetensi (IQ) dan kemampuan reality. Sedangkan factor motivasi merupakan sebuah kondisi yang menjadi landasan penggerak setiap individu secara terarah guna mencapai output maksimal atau mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2011:67).

### Kompetensi

Indriasari (2008) kemampuan (skill) adalah kapasitas yang dibutuhkan oleh individu untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya melalui pelatihan dan pengalaman. Kompetensi yang dimiliki setiap individu akan berdampak terhadap output dari kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja yang dihasilkan dari karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai akan lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kompetensi dibidangnya.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sebuah pola menyeluruh yang diinterpretasikan dari perilaku atau tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak secara langsung maupun yang tidak tampak pada bawhannya. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan menggambarkan sebuah perpaduan yang konsisten antara sifat, falsafat, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu (Rivai & Sagala, 2009) Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pimpinan organisasi atau perusahaan dalam memimpin perusahaannya. Gaya kepemimpinan setiap individu berbeda sehingga pola yang dihasilkan terhadap karyawan pada perusahaan akan berbeda juga.

### Pemanfaatan Teknologi Informasi

System teknologi informasi dapat memberikan peran dalam berjalannya sebuah organisasi, yaitu untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, kolaborasi, komunikasi serta kompetitif (Jogiyanto, 2005). Pemanfaatan teknologi informasi yang baik dan tepat akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, salah satunya adalah melalui teknologi computer (hardware dan software) yang dapat dimanfaatkan sebagai wadah penyimpanan, pemrosesan, dan penyebaran informasi bagi perusahaan. Teknologi informasi dapat mendukung kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pegawai sebagai user atau pengguna teknologi informasi dapat berkolaborasi guna mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan survey. Metode ini merupakan pengumpulan data yang menggunakan data primer dimana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Bentuk respon yang diberikan adalah berupa kuisisioner atau data dalam bentuk tertulis. Kuisisioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur kepada responden yang menyajikan pertanyaan tentang pemahaman para karyawan dalam penilaian kinerja yang berlandaskan pada *good governance*,

### Hasil

#### Analisis Statistik Deskriptif

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan langsung dari jawaban responden atas keseluruhan pertanyaan yang terkandung dalam kuisisioner penelitian. Penyebaran kuisisioner langsung dilakukan oleh penulis dan dalam penjemputan kuisisioner juga langsung dijemput kembali oleh penulis ke masing-masing kantor / perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru dengan jumlah jumlah 20 perusahaan dengan total jumlah karyawan sebesar 102 orang.

#### Tingkat pengembalian kuisisioner

Keterangan	Total	Persentase
Angket yang disebarkan	102	100%
Angket yang kembali	87	85,3%
Angket yang tidak kembali	15	14,7%
Angket yang dapat diolah	87	85,3%

Sumber: data primer olahan, 2020

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5	8	9,2%
6-10	29	33,3%
10-15	28	32,2%
≥15	22	25,3%
<b>Jumlah</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer olahan, 2020

**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	17	19,55%
D3	37	42,52%
S1	31	35,63%
S2	2	2,3%
<b>Jumlah</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Dari 87 kuisioner yang dapat diolah, dapat dipahami karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari karyawan di perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru selama 1-5 tahun sebanyak 8 orang (9.2%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 29 orang (33.3%), masa kerja 10-15 tahun sebanyak 28 orang (32.2%) dan masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 22 orang karyawan (25.3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di Perusahaan Kota Pekanbaru yang lebih banyak adalah karyawan dengan pengalaman kerja 6-10 tahun sebanyak 29 orang (33.3%). Tingkat pendidikan terakhir karyawan di Kota Pekanbaru yaitu SMA sebanyak 17 orang (19,55%), D3 sebanyak 37 Orang (42,52%), S1 sebanyak 31 Orang (35,63%) dan S2 sebanyak 2 orang (2,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan terakhir yang dominan di perusahaan-perusahaan Kota Pekanbaru adalah D3 sebanyak 37 orang, hal ini disebabkan oleh banyaknya perusahaan yang mendahulukan tamatan D3 yang memiliki latar beakang dan pengalaman langsung dalam bekerja. Sedangkan 2 orang yang memiliki pendidikan terakhir S2 merupakan karyawan yang sudah tetap dan memiliki pengalaman > 10 tahun di perusahaan tersebut.

**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	87	64	91	79.52	4.477
Good Corporate Governance	87	66	110	90.47	7.313
Budaya Organisasi	87	36	60	47.53	4.526
Motivasi	87	20	40	31.46	4.046
Kompetensi	87	21	45	35.91	3.392
Gaya Kepemimpinan	87	25	50	39.14	4.601
Pemanfaatan TI	87	40	80	64.03	8.051
Valid N (listwise)	87				

Berdasarkan table di atas menjelaskan bahwa rata-rata hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 79.52 dan tergolong sangat baik. Variabel *Good Corporate*

*Governance* dengan nilai rata-rata sebesar 90.47 tergolong sangat baik, variabel budaya organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 47.53 tergolong sangat baik, kemudian variabel motivasi dengan nilai rata-rata sebesar 31.46 tergolong baik, kompetensi dengan nilai rata-rata sebesar 35.91 tergolong sangat baik, gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 39.14 tergolong sangat baik dan Pemanfaatan Teknologi informasi dengan nilai rata-rata sebesar 64.03 tergolong sangat baik.

**Hasil Uji Normalitas Data**

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan kurva P-P plot dan Kolmogorov-Smirnov Dapat disimpulkan bahwa persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian hipotesis.

**Hasil Uji Normalitas  
Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66517456
	Absolute	.060
Most Extreme Differences	Positive	.053
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.908

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber: Data Primer olahan, 2020**

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov smirnov pada tabel diperoleh nilai signifikan  $0,908 > 0,05$ . Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Auto Korelasi**

**Hasil Uji Auto Korelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 <sup>a</sup>	.646	.619	2.763	1.747

a. Predictors: (Constant), *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi, Motivasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Hasil Uji Multikolinieritas  
Nilai Multikolinieritas Tolerance dan VIF**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Good Corporate Governance</i>	.923	1.083

Budaya Organisasi	887	1.127
Motivasi	763	1.311
Kompetensi	940	1.064
Gaya Kepemimpinan	919	1.088
Pemanfaatan TI	863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan, 2020

Dari table yang disajikan diatas, terlihat bahwa VIF untuk keseluruhan variable bebas <10 dan begitu juga untuk nilai tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas. Dari hasil uji auto korelasi dapat disimpulkan bahwa 64.6% variable yang diteliti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 35.4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

*Good Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pemanfaatan Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi perusahaan – perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan harus mengoptimalkan lagi penerapan *good corporate governance* sebagai pion – pion atau system dalam perusahaan, budaya organisasi yang telah tertanam agar dikembangkan menjadi lebih positif lagi agar nilai-nilai moral dan sikap karyawan berkembang menjadi lebih baik, motivasi yang dimiliki oleh karyawan juga harus lebih diperhatikan dengan memberikan reward sesuai kinerja yang dihasilkan, kompetensi setiap karyawan sebagai individu dapat lebih diperhatikan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan wawasan guna menunjang kinerja yang akan dihasilkan, gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin yang juga tercermin dari karyawan agar lebih ditingkatkan kembali serta peran pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat penunjang dalam menghasilkan kinerja agar lebih diperhatikan dan karyawan juga diberikan pelatihan guna meningkatkan kompetensinya. Dari hasil penelitian diatas menggambarkan bahwa tingkat pemahaman karyawan di Kota Pekanbaru terhadap pemanfaatan berbagai dasar penilaian kinerja sudah baik dan dapat diimplementasikan ditempat mereka bekerja.

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan variable berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Pekanbaru. Setiap variable memiliki dampak dalam hasil kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai target kerjanya. Kinerja karyawan di Kota Pekanbaru memuaskan bagi atasannya dikarenakan dalam pelaksanaan kewenangan dan tugas-tugas masih dilandasi oleh *good corporate governance*, budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan pemanfaatan teknologi.

## Referensi

Arimbawa, dan Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *Jurnal Ekonomi Universitas Udayana*, hal. 1693-1710.

- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1995. *Human behavior at Work: Organizational Behavior*. Eighth edition. Mc. Graw Hill Book Company, Singapura. Jogiyanto, 2005
- Hevesi, G. Alan. 2005. *Standards for Internal Control in New York State Government*. [www.osc.state.ny.us](http://www.osc.state.ny.us).
- Indriasari, Desi & Ertambang Nahartiyo. 2008. Pengaruh Kapasitas Sumber daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir). Jurnal. Palembang.
- Jogiyanto, Hartono. 2005. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Edisi III. ANDI. Yogyakarta
- Kanfer, R. and Ackerman, P. L. 1989. *Motivation and Cognitive Abilities: An Intergrative/ Aptitude – treatment Approach to Skill Acquisition*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Monks, Robert A.G dan Minow, N. *Corporate Governance 3 rd edition*. 2003. Blackwell Publishing.
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Kencana. Jakarta
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Steers, Richard M. 2008. *Efektivitas Organisasi: Terjemahan Magdalena Jamin*, Jakarta: Erlanga.