

**DAMPAK DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK, MOTIVASI DAN  
TEKNOLOGI INFORMASITERHADAP KINERJA KARYAWAN OS  
(OUTSOURCING) PT. PLN (PERSERO)  
ULP (UNIT PELAYANAN PELANGGAN) MEDAN SELATAN**

Heri Arman Ndruru<sup>1</sup>, Marslam Ganda Pandapotan Limbong<sup>2</sup>  
*Fakultas Ilmu Aadministrasi, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembinaan Masyarakat  
Indonesia, Medan*  
*Email: armansyahndruru5@gmail.com<sup>1</sup>, limbongmarslam@gmail.com<sup>2</sup>*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN ULP Medan Selatan yang bergerak di bidang penyediaan listrik bagi kebutuhan masyarakat. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah karyawan *outsourcing* yang bekerja di perusahaan sebanyak 95 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 95 responden. Sumber data menggunakan data primer dan pengumpulan data dengan survei yaitu memberikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial dukungan manajemen puncak dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. PLN ULP Medan Selatan. Secara simultan dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. PLN ULP Medan Selatan. Korelasi antara dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. PLN ULP Medan Selatan. Besarnya persentase kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dukungan manajemen puncak, motivasi dan teknologi informasi sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Dukungan Manajemen Puncak, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Teknologi Informasi

**PENDAHULUAN**

Perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang lazimnya bertujuan untuk mendapatkan dan mencapai tujuan yang hendak dicapai yaitu memperoleh laba usaha dan dapat memajukan usahanya. Namun demikian untuk dapat memaksimalkan pencapaian tujuan tersebut maka perusahaan membutuhkan faktor produksi diantaranya yaitu sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi kelangsungan usaha. Karyawan yang handal akan dapat melakukan tugas yang diberikan oleh atasan ataupun menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya demi kepentingan perusahaan agar dapat maju dan berkembang di masa mendatang. Dengan dukungan totalitas dari karyawan yang mempunyai visi dan misi yang sama dengan perusahaan maka hal ini akan memberikan keuntungan dan keunggulan tersendiri bagi perusahaan di tengah persaingan usaha yang semakin ketat dari waktu ke waktu. Akan tetapi, dalam pelaksanaan di lapangan masih sering ditemui bahwa tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan mampu memberikan hasil kerja yang sama bagi kemajuan perusahaan sehingga masih ada sebagian karyawan yang tidak mampu mempertahankan hasil kerja yang awalnya telah dapat dicapai untuk tetap dapat diberikan kepada perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama. Disamping itu, kemungkinan terjadinya perubahan hasil kerja karyawan dapat terjadi tiap saat dan disebabkan oleh berbagai faktor yang menyertainya, baik faktor internal maupun faktor eksternal di lingkungan sekitar karyawan itu sendiri.

Banyaknya faktor yang memungkinkan karyawan dapat berubah dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan menjadi salah satu masalah yang sering dijumpai di lingkungan perusahaan, sehingga kondisi ini mengharuskan pimpinan untuk mencari tahu penyebab terjadinya

penurunan kinerja karyawan selama bekerja agar dapat dicarikan solusi yang efektif dan efisien. Dengan segera diatasinya masalah perubahan dan ataupun penurunan kinerja dalam diri karyawan akan tidak menghambat dan tidak mengganggu aktivitas rekan kerja lainnya dan kemampuan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya tetap dapat berjalan lancar. Adapun faktor yang menjadi fokus dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan antara lain dukungan dari manajemen puncak, motivasi dan teknologi informasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan yang merupakan perusahaan BUMN bergerak di bidang kelistrikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Aktivitas perusahaan dalam menjalankan tugasnya membutuhkan pegawai yang telah ditetapkan deskripsi pekerjaan dalam struktur organisasi di perusahaan. Pegawai yang ada di perusahaan terdiri dari pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda dan telah ditetapkan oleh atasan. Setiap tugas yang diberikan oleh atasan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan perusahaan. Akan tetapi, dari informasi yang diperoleh dari divisi personalia dapat disampaikan bahwa pegawai *outsourcing* selama melakukan tugasnya tidak dapat menyelesaikan dengan maksimal sehingga target waktu dan hasil yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara optimal. Akibatnya, sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan sering adanya kesalahan selama bekerja sehingga harus diperbaiki segera mungkin.

**Tabel 1. PT. PLN (Persero) ULP Medan Selatan Penurunan Kinerja dengan Rendahnya Kinerja Karyawan *Outsourcing***

Periode	2020			2021		
	Surat Perintah Kerja			Surat Perintah Kerja		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Triwulan I	98	55	56,12	118	69	58,47
Triwulan II	105	62	59,05	129	79	61,24
Triwulan III	115	65	56,52	135	81	60,00
Triwulan IV	125	75	60,00	140	82	58,57

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa selama tahun 2020-2021 pegawai *outsourcing* diberikan tugas oleh atasan dalam bentuk surat perintah kerja. Selamatahun 2020 dari SPK yang diberikan bahwa dari triwulan I s.d IV realisasi SPK masih jauh dari target yang diberikan oleh atasan. Sementara itu, pada tahun 2021 dapat disampaikan bahwa selama triwulan I s/d IV realisasi SPK oleh pegawai *outsourcing* tidak ada yang dapat mencapai target yang diberikan oleh atasan. Menurunnya kinerja pegawai *outsourcing* selama melakukan pekerjaan sesuai dengan SPK tersebut diketahui disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurangnya dukungan dari atasan terhadap pegawai *outsourcing* secara optimal sehingga hal ini membuat sebagian pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan hasil yang diharapkan. Dalam pikiran pegawai *outsourcing* dimana sikap dan perilaku atasan yang berbeda dengan perlakuan pegawai tetap membuat berkurangnya motivasi dalam diri pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dari setiap tugas yang diberikan maupun yang menjadi tanggung jawabnya. Rendahnya motivasi dalam diri pegawai *outsourcing* saat bekerja membuat konsentrasi pegawai tidak totalitas sehingga sering terjadi keterlambatan menyelesaikan tugas di luar target waktu yang diberikan.

Penurunan hasil kerja oleh pegawai *outsourcing* saat bekerja dikarenakan kurangnya pengetahuan

dan penguasaan teknologi informasi yang sedang berlaku di perusahaan. Hal ini juga karena kebijakan atasan dalam membatasi pegawai *outsourcing* untuk mengakses teknologi informasi yang ada di perusahaan sehingga kemampuan kerja dalam menguasai pekerjaannya juga masih terbatas. Dengan dibatasinya kesempatan dan waktu bagi pegawai *outsourcing* untuk mengakses dan mengetahui teknologi informasi di perusahaan menyebabkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan juga sering mengalami hambatan karena masih rendahnya pengetahuan dan keterampilan kerja dalam diri pegawai. Kondisi ini membuat sebagian besar pegawai *outsourcing* sulit untuk menyelesaikan SPK yang diberikan sesuai dengan target waktu yang diberikan dan hasil yang ditunjukkan oleh pegawai juga rata-rata masih berada di bawah standar yang berlaku diperusahaan.

## **TINJAUAN TEORIT**

### **2.1. Kinerja**

Fahmi (2014:127), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedarmayanti (2017:323), penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Widodo (2015:269), menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sinambela (2016:481), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **2.2. Dukungan Manajemen Puncak**

Dalam penelitian Fatimah (2013), mengemukakan bahwa dukungan atasan dapat diartikan sebagai keterlibatan atasan dalam kemajuan proyek dan menyediakan sumber daya yang diperlukan. Dukungan manajemen puncak dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya. Atasan dapat fokus terhadap sumber daya yang diperlukan, tujuan dan inisiatif strategi yang direncanakan apabila atasan mendukung sepenuhnya dalam mewujudkan efektivitas suatu sistem. Penelitian Fahrezi dan Oktaroza (2021), menjelaskan bahwa dukungan manajemen puncak diartikan sebagai bentuk dukungan dari seorang manajer terhadap pemakai sistem. Menyediakan fasilitas untuk para pemakai sistem merupakan salah satu bentuk dukungan yang diberikan manajemen. Fasilitas tersebut umumnya dapat berupa pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh para pemakai sistem serta memberikan bantuan kepada pemakai sistem informasi ketika menghadapi permasalahan yang terkait dengan sistem yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan Lisdiyanti (2011), menyatakan bahwa adanya pengaruh antara dukungan atasan dan dukungan organisasi serta pengaruh dukungan organisasi dengan komitmen afektif dan kinerja karyawan, hal ini dapat diukur melalui dukungan pimpinan dan kepedulian pimpinan organisasi termasuk punishment yang diberikan pimpinan. Sementara itu, pada penelitian Kusumawati (2007), menjelaskan bahwa dukungan manajemen puncak tidak hanya penting untuk alokasi sumber daya yang diperlukan, melainkan memberikan strong signal bagi karyawan bahwa perubahan yang dilakukan merupakan sesuatu yang penting. Manajemen puncak juga memiliki kekuatan dan pengaruh untuk mensosialisasikan pengembangan sistem informasi yang memungkinkan pemakai untuk berpartisipasi dalam pengembangan sistem dan ini akan berpengaruh pada kepuasan pemakai.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dukungan manajemen puncak merupakan dukungan dari pimpinan pada bawahan untuk kepentingan organisasi sehingga terdapat kepedulian dari pimpinan pada keberadaan karyawan yang merupakan salah satu aset berharga bagi perusahaan. Pimpinan yang telah bersikap dan berperilaku dengan memberikan dukungan penuh pada aktivitas perusahaan maka hal ini akan dapat menjadi mediasi dalam menyediakan fasilitas yang dapat memberikan kemudahan dan kelancaran bagi semua bawahannya untuk melakukan tugas yang diberikan ataupun menjadi tanggung jawabnya agar lebih maksimal lagi sehingga karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin di masa mendatang.

### **2.3. Motivasi Kerja**

Priansa (2014:201), menjelaskan bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Widodo (2015:187), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Hartatik (2014:161), menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedarmayanti (2017:154), motivasi yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

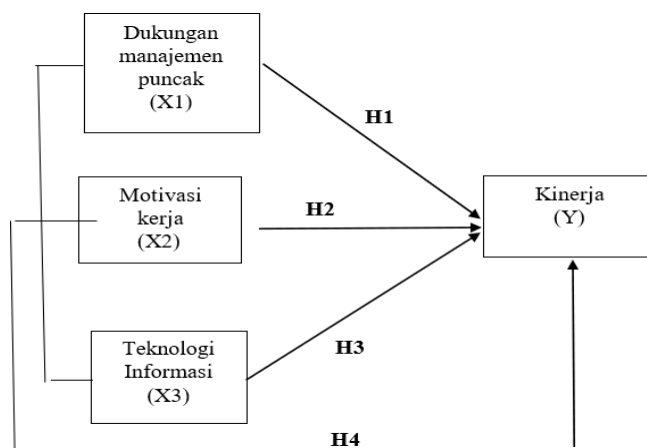
## 2.4. Teknologi Informasi

Dalam penelitian Shintia dan Riduwan (2021), menyatakan bahwa agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka para karyawan dalam perusahaan harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik, hal ini akan berdampak bagi return investasi yang besar jika karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kapabilitasnya. Sementara itu, pada penelitian Machmud, dkk (2021), dapat dikemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan tingkat penerimaan dan penggunaan terhadap teknologi informasi yang membantu individu dalam membuat, menyimpan, mengubah, dan mengkomunikasikan informasi. Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah perilaku sikap karyawan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja.

Penelitian dilakukan oleh Handayani, dkk (2018) dapat dijelaskan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Pada penelitian Resfiana (2019:93), dapat dikemukakan bahwa teknologi informasi adalah adanya hubungan positif namun tidak signifikan diantara beberapa faktor yaitu faktor sosial, perasaan pengguna (affect), konsekuensi jangka panjang dan kesesuaian tugas dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja, sedangkan berdasarkan kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberadaan teknologi informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan bagian penting dan dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas agar tujuannya dapat tercapai. Adanya dukungan teknologi informasi ini dengan tepat maka aktivitas perusahaan akan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga keunggulan bersaing dalam perusahaan dapat berjalan lancar. Perubahan teknologi informasi yang cepat berkembang juga perlu diikuti dan dipahami agar informasi yang dimiliki dari penggunaan teknologi terbaru akan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga seluruh karyawan yang melakukan tugas berkaitan dengan teknologi tidak terjadi hambatan dan ketinggalan teknologi terbaru.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1. KERANGKA PEMIKIRAN**

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dipakai adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dapat berbentuk hubungan simetris, kausal dan reciprocal (Sugiyono, 2014:339). Dalam hal ini, penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen (dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan outsourcing).

### 3.2. Populasi dan Sampel

Sudaryono (2017:166), populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dipakai karyawan outsourcing yang bekerja di perusahaan pada tahun 2021 sebanyak 95 orang. Priyastama (2017:12), sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 95 responden.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan agar diperoleh jawaban responden mengenai masalah yang sedang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengujian Validitas

Pada pengujian ini menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel yang ada telah memenuhi syarat validitas, yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 2. Uji Validitas Dukungan Manajemen Puncak**

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		<i>r</i> <sub>hitung</sub>	<i>r</i> <sub>tabel</sub>	
Dukungan Manajemen Puncak	Dukungan Manajemen Puncak_1	.735	.199	Valid
	Dukungan Manajemen Puncak_2	.554		Valid
	Dukungan Manajemen Puncak_3	.656		Valid
	Dukungan Manajemen Puncak_4	.528		Valid
	Dukungan Manajemen Puncak_5	.363		Valid
	Dukungan Manajemen Puncak_6	.394		Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Sim pulan
		rhitung	rtabel	
Motivasi Kerja	Motivasi kerja_1	.444	.199	Valid
	Motivasi kerja_2	.530		Valid
	Motivasi kerja_3	.438		Valid
	Motivasi kerja_4	.358		Valid
	Motivasi kerja_5	.550		Valid
	Motivasi kerja_6	.592		Valid
	Motivasi kerja_7	.511		Valid
	Motivasi kerja_8	.423		Valid

**Tabel 4. Uji Validitas**

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Sim pulan
		rhitung	rtabel	
Teknologi Informasi	Teknologi Informasi_1	.532	.199	Valid
	Teknologi Informasi_2	.662		Valid
	Teknologi Informasi_3	.579		Valid
	Teknologi Informasi_4	.387		Valid
	Teknologi Informasi_5	.483		Valid
	Teknologi Informasi_6	.387		Valid

**Kompensasi**

**Tabel 5. Uji Validitas Kinerja**

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Hasil
		rhitung	rtabel	
Kinerja	Kinerja_1	.523	.184	Valid
	Kinerja_2	.353		Valid
	Kinerja_3	.353		Valid
	Kinerja_4	.353		Valid
	Kinerja_5	.488		Valid
	Kinerja_6	.517		Valid

**4.2. Pengujian Reliabilitas**

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi indikator dalam mengukur variabel. Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan reliabelnya indikator adalah dengan membandingkan nilai Cronbach Alfa hitung dengan nilai Cronbach Alfa hitung standar sebesar 0.600, dimana nilai Cronbach Alfa hitung > Cronbach Alfa Standar (0,600), indikator dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach	Nilai koefisien standar	Simpulan
Dukungan Manajemen Puncak_X1	.782	0,6	Reliabel
Motivasi kerja_X2	.776		Reliabel
Teknologi informasi_X3	.758		Reliabel
Kinerja karyawan_Y	.669		Reliabel

**4.3. Pengujian Asumsi Klasik**

**4.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan uji data yang menunjukkan bahwa data – data yang digunakan merupakan data yang terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan yang besar maka dapat digunakan metode Kolmogorov Smirnov Test yang dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

**Tabel 7. Kolmogorov Smirnov**

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std Deviation	1.31572550
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.035
	Negative	-.054
Kolmogorov Smirnov Z		.522
Asymp.Sig. (2-tailed)		.948

Tabel. 7 menunjukkan hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov mempunyai nilai signifikansi (Asymp. Sig.2-tailed) yaitu 0,948 sehingga nilai signifikansi 0,948 > 0,05 maka model regresi dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**4.3.2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 8. Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Dukungan Manajemen Puncak_X1	.266	3.766
Motivasi kerja_X2	.260	3.844
Teknologi informasi_X3	.216	4.639



Tabel 8. diketahui untuk variabel dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF<10, sehingga disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Artinya bahwa antara variabel bebas (dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi) tidak terdapat korelasi satu sama lain pada penelitian ini.

#### 4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Glejser yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.854	.915		2.026	.046
Dukungan manajemen puncak	-.029	.061	-.097	-.481	.631
Motivasi kerja	.009	.050	.038	.184	.855
Teknologi informasi	-.014	.069	-.044	-.196	.845

Tabel 9. diketahui untuk masing-masing variabel dukungan manajemen puncak (sig. 0,631), motivasi kerja (sig. 0,855) dan teknologi informasi (sig. 0,845), sehingga model regresi diatas disimpulkan bahwa untuk variabel independen mempunyai nilai signifikan > 0,05 , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang artinya bahwa tidak ada variabel pengganggu pada penelitian ini.

#### 4.4. Persamaan Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 10. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.451	1.522		1.611	.111
Dukungan manajemen puncak	.347	.101	.360	3.425	.001
Motivasi kerja	.144	.083	.184	1.736	.086
Teknologi informasi	.357	.115	.362	3.104	.003

Tabel 10. dari persamaan regresi linear berganda, berikut ini dapat disajikan persamaannya yaitu:

$$Y = 2,451 + 0,347 X_1 + 0,144X_2 + 0,357X_3$$

Berikut ini dapat dijabarkan mengenai persamaan regresi linear berganda di atas yaitu:

a. Nilai a (konstanta) sebesar 2,451 dan bernilai positif, artinya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2,451 satuan dengan asumsi koefisien variabel dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi adalah tetap (nol).

b. Variabel dukungan manajemen puncak sebesar 0,347 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada dukungan manajemen puncak maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347.

c. Variabel motivasi kerja sebesar 0,144 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar

0,114.

d. Variabel teknologi informasi sebesar 0,357 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,357.

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1. Pengujian Hipotesis Parsial

**Tabel 11. Uji Parsial**

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1.611	.111
Dukungan manajemen puncak	.360	3.425	.001
Motivasi kerja	.184	1.736	.086
Teknologi informasi	.362	3.104	.003

Pada penelitian ini jumlah sampel  $n = 95$ , maka diperoleh nilai koefisien ttabel = 1,661 pada sig. 0,05. Berikut dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

a. Dukungan manajemen puncak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

PT. PLN ULP Medan Selatan (nilai thitung > ttabel,  $3,425 > 1,661$  pada sig.  $0,001 < 0,005$ ), sehingga hipotesis penelitian H1 diterima.

b. Motivasi kerja terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN

ULP Medan Selatan (nilai thitung > ttabel,  $1,736 > 1,661$  pada sig.  $0,086 > 0,005$ ), sehingga hipotesis penelitian H2 diterima.

c. Teknologi informasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN

ULP Medan Selatan (nilai thitung > ttabel,  $3,104 > 1,661$  pada sig.  $0,003 < 0,005$ ), sehingga hipotesis penelitian H3 diterima.

##### 4.5.2. Pengujian Hipotesis Simultan

**Tabel 12. Uji Simultan**

Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
1 Regression	446.263	3	148.754	83.186	.000 <sup>a</sup>
Residual	162.727	91	1.788		
Total	608.989	94			

Pada penelitian ini jumlah sampel  $n = 95$ , dimana nilai  $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ , dan nilai  $df(2) = n - k = 95$

$- 4 = 91$  maka diperoleh Ftabel = 2,70 pada sig. 0,005. Sedangkan nilai Fhitung = 83,186 pada sig. 0,000. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa secara serempak dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai Fhitung > Ftabel,  $83,186 > 2,70$  pada sig.  $0,000 < 0,005$ )

##### 4.5.2. Koefisien Determinasi

**Tabel 13. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R square	F Change
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.724	1.33724	.733	83.186

Tabel 13 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar  $R = 0,856$  artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan (nilai R mendekati angka 1). Sementara itu, nilai adjusted  $R^2 = 0,724$  artinya bahwa kinerja karyawan di PT. PLN ULP Medan Selatan mampu dijelaskan oleh dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, pelatihan, insentif, pengembangan karir, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan pada Tabel 13 diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,539 atau sama dengan 53,90%. Artinya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kompensasi mampu untuk menjelaskan prestasi kerja sebesar 53,90% sisanya 46,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak dan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. PLN ULP Medan Selatan.
2. Secara simultan dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. PLN ULP Medan
3. Korelasi antara dukungan manajemen puncak, motivasi kerja dan teknologi informasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. PLN ULP Medan Selatan. Besarnya persentase kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh teknologi informasi serta interaksi antara teknologi informasi dengan lingkungan kerja sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## REFERENCES

- Handayani, R., Runtuwene, R.F., dan Sambul S.A.P. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6. No.2. Hal: 10-16
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Machmury, A., Jumardi., Salam., dan Mustamin, A. (2021). Pengaruh Kompetensi SDM, Sistem Informasi Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajemen Divisi Keuangan Perhotelan. *Jurnal AKUNTABEL*. Vol.18. No.2. Hal: 272-283. pISSN: 0216-7743. eISSN: 2528-1135.
- Priansa, D.J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Resfiana. (2019). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *JESS: Journal of Education on Social Science*.

- Vol.3. No.1. April. Hal: 91- 100. ISSN *Print*: 2622-0741. ISSN *Online*: 2550-0147.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shintia, I.R., dan Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol.10. No.3. Maret. e-ISSN: 2460-0585.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis dan Disertasi* . Cetakan ke-2. Anggota IKAPI. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.