

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah SULSELBAR

Ulva Dwi Astuti Azhari, Firman Umar, Herlina Sakawati, Haedar Akib, Andi Aslinda

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Makassar
Email: azhariulva@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, (2) Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 51 responden dari jumlah populasi sebanyak 106 orang. Untuk hasil pengolahan data terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai persentase sebesar 81,18 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar berada dalam kategori sangat baik. Hasil pengolahan data untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai persentase sebesar 83,46 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar berada dalam kategori sangat baik. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,836 yang berada pada interval 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat/sangat tinggi, hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRAK

This study aims to find out: (1) Work motivation at PT PLN (Persero) Sulselrabar Regional Parent Unit, (2) Employee performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Regional Parent Unit, (3) The influence of work motivation on employee performance at PT PLN (Persero) Sulselrabar Regional Parent Unit. This study uses quantitative method with data collection technique, namely observation, questionnaire, and documentation, and analyzed using SPSS application. The number of samples used in this study was 51 respondents from a population of 106 people. For the results of data processing on work motivation variables obtained a percentage value of 81.18 percent, so it can be concluded that the work motivation at PT PLN (Persero) Sulselrabar Regional Parent Unit is in the category of very good. The result of data processing for employee performance variables obtained a percentage value of 83.46 percent, so it can be concluded that the performance of employees at PT PLN (Persero) Sulselrabar Regional Parent Unit is in the category of excellent. From the calculation of correlation coefficient obtained a value of 0.836 which is at intervals of 0.80-1.000 with a very strong / very high category, this means that work motivation has a very strong influence on employee performance.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin meningkat menyebabkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis saat ini. Untuk terus berkembang, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebagai modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan dalam perusahaan bisa tercapai melalui hasil kerja optimal yang diberikan karyawan kepada perusahaan karena pada dasarnya setiap perusahaan bukan hanya mencari karyawan yang terampil dan cakap, tetapi perusahaan mencari karyawan yang mau bekerja giat dan memiliki keinginan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal (Theodora, 2015). Upaya mewujudkan kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi fokus utama bagi perusahaan. Termasuk perusahaan PT PLN (Persero). Sebagai perusahaan besar yang bergerak dibidang ketenagalistrikan, PT. PLN (Persero) selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai target dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sebagai perusahaan pemasok dan penyalur listrik terkemuka, maka PT. PLN (Persero) semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan hal tersebut PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yang merupakan perusahaan ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) terkhusus di Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam dunia kelistrikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar selalu melakukan penilaian kinerja karyawan setiap enam bulan sekali. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan ke bagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan sangat bergantung pada motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Jika motivasi kerja dalam diri karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun dan tentunya akan berdampak pada stabilitas perusahaan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan tentunya akan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuannya (Larasati & Gilang, 2014). Pada dasarnya sasaran motivasi ialah untuk memiliki rasa ingin mencapai tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin kebutuhan dan keinginan perusahaan berjalan beriringan dengan keinginan dan kebutuhan para anggotanya dan tentunya berada dalam keadaan yang harmonis (Ma'ruf et al., 2020).

Motivasi kerja sebagai sarana paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja harus sangat diperhatikan, karena tanpa adanya kemauan dari dalam diri karyawan maka penyelesaian tugas tidak akan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan tidak akan tercapai secara maksimal (Sutrischastini & Riyanto, 2017). Menurut Wibowo (2011)

“Motivasi adalah serangkaian proses psikologi yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*”. Menurut Hasibuan (2011) “Motivasi merupakan suatu hal yang dapat membuat, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Menurut Rahsel (2016) “Motivasi merupakan situasi dan kondisi yang memengaruhi perilaku seseorang dalam pencapaian pemenuhan kebutuhannya”. Bentuk-bentuk motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain pemenuhan gaji, jaminan Kesehatan, dan kondisi kerja yang layak. Penentuan bentuk motivasi kerja dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang kompleks karena keinginan dan kebutuhan setiap anggota perusahaan berbeda-beda (Fransiskus, 2013)

Menurut Wibowo (2011) “Kinerja adalah tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, mendefinisikan harapan akan kinerja, memberikan kerangka kerja untuk supervisor sehingga pekerja saling berkomunikasi”. Menurut Prawirosentono (2008) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum”

METODE

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada atau tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yang berjumlah sebanyak 106 orang. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode populasi, dimana menurut (Sugiyono, 2018), bahwa apabila populasi memiliki jumlah yang besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, dana, dan waktu maka dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, dan dari hasil pengolahan data menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 51 orang. Adapula jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dalam bentuk kuesioner dan dianalisis Kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer, adalah data yang didapatkan dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan. Sedangkan untuk data sekunder, yaitu data yang didapatkan dari arsip-arsip dan dokumen-dokumen pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yang ada kaitannya dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara penelitian lapangan atau turun langsung ke lokasi penelitian dengan mencari dan memperoleh data dari PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Adapun metode yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Sedangkan kuesioner adalah mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 81,18 persen dengan indikator pertama yaitu kebutuhan fisiologis menunjukkan tingkat pencapaian skor (83,01%) kategori sangat baik, indikator kedua yaitu kebutuhan rasa aman menunjukkan tingkat pencapaian skor (81,57%) kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu kebutuhan sosial menunjukkan tingkat pencapaian skor (80,52%) kategori baik, indikator keempat yaitu kebutuhan pengakuan menunjukkan tingkat pencapaian skor (80,00%) kategori baik, dan indikator kelima yaitu kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan tingkat pencapaian skor (80,78%) kategori baik.

Dalam tanggapan Responden mengenai kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 83,46 persen dengan indikator pertama yaitu kualitas menunjukkan tingkat pencapaian skor (85,10%) kategori sangat baik, indikator kedua yaitu kuantitas menunjukkan tingkat pencapaian skor (83,33%) kategori sangat baik, indikator ketiga yaitu keandalan menunjukkan tingkat pencapaian skor (81,18%) kategori sangat baik, indikator keempat yaitu kehadiran menunjukkan tingkat pencapaian skor (84,05%) kategori sangat baik, dan indikator kelima yaitu kemampuan kerjasama menunjukkan tingkat pencapaian skor (83,66%) kategori sangat baik.

Berdasarkan dari hasil penelitian, motivasi kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) dengan koefisien $r = 0,836$ berada pada interval $0,800 - 1,000$ dengan kategori sangat kuat. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dengan tingkat pengaruh sangat kuat. Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang kemudian diolah menggunakan uji regresi linear sederhana, maka dapat dikatakan bahwa analisis perhitungan persamaan regresi diperoleh nilai $a = 13,621$ dan $b = 0,855$ sehingga persamaan uji regresinya adalah $Y = 13,621 + 0,855X$.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar harus meningkatkan motivasi kerja karena suatu peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil data output yang diperoleh (r^2) sebesar 0,698 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja)

terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 69,8 persen, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 81,18 persen yang berarti motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sudah berjalan dengan baik dengan menggunakan lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman berada pada kategori sangat baik dan untuk kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori baik. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 83,46 persen yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sudah sangat baik dengan menggunakan lima indikator yaitu, kualitas, kuantitas, keandalan, kehadiran, kemampuan kerjasama yang berada pada kategori sangat baik. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien r sebesar 0,836 yang berada pada interval 0,80-1,000 dengan kategori sangat kuat/sangat tinggi. Hal ini berarti motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil analisis uji T yaitu T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yang berarti bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Fransiskus, A. (2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. II(2), 101–112.
- Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan*. V(3), 200–213.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Ma'ruf, Chair, & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Nasution, M. N. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu* (Edisi Kedu). Ghalia Indonesia.
- Nilamsari, N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Housekeeping Department Di Padma Hotel Bandung. *Jurnal Lmu Pendidikan*, 1–20.

- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Purba, R. (2004). Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2(2), 67–79.
- Rahsel, Y. (2016). *ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. 02(02), 208–220.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Setiawan, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(5), 160–179.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2)(2), 187–194.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wiratna, S. V. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, *149(Icest)*, 25–27.
- Zainal, H., Gani, H. A., Guntur, M., & Akib, H. (2019). Micro Enterprises Empowerment Policy in Sidenreng Rappang Regency , Indonesia, *24(1)*, 39–44. <https://doi.org/10.9790/0837-24010539>