

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UP3 PAREPARE

*The Effect Of Motivation On Work Achievement Employees At PT. PLN Up3
Parepare*

Andi Adriani Paesal

Email : andiadriani50@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

The purpose of this study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. PLN UP3 Parepare. The location of this research was carried out at PT. PLN UP3 Parepare Jl. Veterans, while the time of the study began in January to March 2020, the data analysis technique used was this analysis using simple linear regression because it only consisted of 2 variables, namely motivation and work performance. Simple linear regression aims to determine the direction of the relationship between the independent variable and the dependent variable whether positive or negative and to predict the value of the dependent variable if the value of the independent variable increases or decreases. From the results of research on the influence of motivation on employee performance at PT PLN PERSERO Parepare Branch, it can be concluded as follows: From the results of research that has been carried out using simple linear regression analysis, it is known that the t-count value is 5.953 while the significant value in the research results is 0.00 less than 0.05, it is known that the motivation variable has a significant effect on employee performance at PT PLN PERSERO Parepare Branch. Based on the results of research and discussion that have been stated previously, the suggestions that can be given are: The results in this study are motivation greatly affects the work performance of PT PLN PERSERO employees Ca Parepare and the motivation given is good, however, there is still a need to increase incentives/bonuses for employees who work overtime outside of working hours; For the leadership of PT PLN PERSERO Parepare Branch to be even better in providing encouragement and motivation to its employees as with the company's mission and vision so that in the future employee performance can increase, and the company's strategic goals can be achieved Keywords: Motivation and Achievement.

Keyword : Motivation and Achievement

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UP3 Parepare. Lokasi penelitian ini di laksanakan pada PT. PLN UP3 Parepare Jl. Veteran sedangkan waktu penelitiannya dimulai pada bulan Januari sampai dengan Maret 2020, teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis ini menggunakan regresi linear sederhana karena hanya terdiri antara 2 variabel yaitu motivasi dan prestasi kerja. regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, Dari hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN PERSERO Cabang Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5.953 sedangkan nilai signifikansi pada hasil penelitian sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, maka diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN PERSERO Cabang Parepare. Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka saran yang dapat diberikan adalah: Hasil dalam penelitian ini adalah motivasi sangat



mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare dan motivasi yang di berikan sudah baik, namun demikian masih ada perlunya peningkatan insentif / bonus pada karyawan yang lembur di luar jam kerja; Untuk pemimpinan PT PLN PERSERO Cabang Parepare agar lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Motivasi dan Prestasi

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang nantinya berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mampu bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk menunjukkan prestasi kerja maksimal, salah satu motivasinya yaitu dengan terpenuhinya kebutuhan individu, seperti pilihan pekerjaan yang disukai, upah atau bonus, gaya pimpinan dan lain-lain.

Sejak dicanangkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik yang mulai berlaku berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2010, mendorong PT PLN (Persero) untuk terus meningkatkan transparansi perusahaan dan membentuk perangkat pelayanan informasi publik. PLN menunjuk Sekretaris Perusahaan dan Manajer Senior / Manajer Bidang terkait di Unit sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID). Melalui pelayanan informasi publik ini hak masyarakat mendapatkan informasi mengenai perusahaan, proses bisnis PLN, laporan keuangan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan informasi terkait lainnya dapat terpenuhi.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia. Dengan visi untuk "Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani", PT PLN (Persero) berkomitmen untuk melistriki seluruh Nusantara. Kami percaya bahwa Potensi insani merupakan aset terbesar dan masa depan kami, karenanya kami berinvestasi besar untuk mendapatkan calon-calon pemimpin masa depan yang akan mengembangkan PT PLN (Persero) menjadi Perusahaan Kelas Dunia dan menghadapi tantangan bisnis di masa yang akan datang. Kesempatan berkarier di PT PLN (Persero) sangatlah luas karena rentang bisnis kami dari hulu sampai hilir, mulai dari Pembangkitan, Transmisi hingga Distribusi Listrik ke pelanggan serta jasa-jasa pendukungnya. Untuk tahun 2017, PLN menargetkan merekrut sebanyak 6.056 pegawai.

PT PLN (Persero) menyediakan berbagai program untuk menunjang profesionalitas dan kompetensi tenaga kerja diantaranya adalah Pelatihan; dan workshop di Pusat Pendidikan dan Pelatihan; Workshop dan seminar di berbagai institusi dalam/luar negeri; Sertifikasi Profesional; Beasiswa selektif untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Perguruan Tinggi dalam/luar negeri; *Executive dan Senior Specialist Education; Internal Job Posting*; Tugas karyawan di anak perusahaan PT PLN (Persero); Talent Pool untuk menjangkau dan akselerasi karier pegawai potensial; *Coaching; Mentoring*; dan Manajemen Unjuk Kerja Pegawai.

Beberapa Fenomena permasalahan yang terjadi, dilihat dengan masih adanya karyawan yang kurang berprestasi dan tidak termotivasi misalnya selalu melakukan kesalahan dalam pembuatan laporan sehingga harus diperbaiki kembali laporan tersebut, kurangnya kesadaran untuk bekerja demi kepentingan perusahaan yang pada dasarnya berbeda menjadi satu kesatuan perilaku bawahan dan tindakan yang mengarah pada usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka dipandang perlu melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UP3 Parepare.

METODE PENELITIAN



Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. PLN UP3 Parepare Jl. Veteran sedangkan waktu penelitiannya dimulai pada bulan Januari sampai dengan Maret 2020. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : Observasi, Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan atas segala yang diteliti. Studi dokumentasi, Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data – data yang ada di penelitian. Studi kepustakaan, Pengumpulan data yang diperoleh dari kepustakaan seperti membaca buku ilmiah, majalah maupun media yang berhubungan dengan masalah dengan pembahasan penelitian dan Kuesioner, Metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada karyawan dan di jawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban dari responden. Jenis data penelitian ini terdiri dari : Data Kualitatif, yaitu data yang berkaitan dengan kategori dalam penelitian ini yang berupa sangat baik, baik, cukup, dan kurang yang diperoleh melalui analisis hasil penelitian dan wawancara dan data Kuantitatif, yaitu data yang berkaitan dengan angka-angka. Data kuantitatif diperoleh dengan melakukan analisis deskriptif instrumen penelitian serta analisis statistik inferensial.

Sumber data penelitian ini adalah : Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan. Analisis ini menggunakan regresi linear sederhana karena hanya terdiri antara 2 variabel yaitu motivasi dan prestasi kerja. regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel motivasi (x) secara parsial memengaruhi prestasi kerja karyawan (Y). Kesimpulan ini menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,00). Koefisien regresi ini juga menunjukkan hubungan positif atau signifikan antara motivasi(X) dengan prestasi kerja karyawan (Y), artinya apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka akan memengaruhi peningkatan prestasi kerja yang dapat dicapai masing-masing karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) tidak semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan indikator Aktualisasi Diri tersebut bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi variabel tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula Prestasi Kerja Karyawan dihasilkan. diketahui variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan sehingga Motivasi dalam Prestasi Kerja masih terbilang cukup pada PT PLN Persero Cabang Parepare. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare adalah pemberian motivasi dari pimpinan sangat memengaruhi kerja karyawan, karena dengan pemberian motivasi karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka merasa lebih diperhatikan oleh atasannya. Terlihat jelas bahwa pimpinan PT PLN PERSERO Cabang Parepare selalu memberi perhatian kepada para karyawan dengan memberikan motivasi langsung.

Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Seorang pimpinan tidak cukup mengatakan, "Kamu harus memiliki motivasi kerja". Menurut pegawai, pimpinan PT PLN PERSERO Cabang Parepare selalu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi pegawainya dengan cara yang benar agar hubungan yang terjalin antara pimpinan dan

pegawai bisa terjalin baik. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat memotivasi diri sendiri terlebih dahulu sehingga nantinya dapat memotivasi para pegawainya.

Begitu juga seorang karyawan tidak boleh hanya semangat bekerja pada saat termotivasi saja. Seorang pegawai yang baik, harus mampu bekerja dengan motivasi tinggi. Karyawan juga harus mampu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi dirinya sendiri. Jadi terlepas dari peran pimpinan PT PLN PERSERO Cabang Parepare atau pegawai, kemampuan membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi diri harus dimiliki keduanya jika ingin menghasilkan kinerja yang baik. Sebab, pengaruh kinerja yang baik dari masing-masing pegawai yang akan memengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Karyawan juga akan termotivasi dalam bekerja jika kinerja mereka yang selama ini baik dapat dihargai dan diberi pujian oleh pimpinan dan hasil kerja sebanding dengan pencapaian prestasi kerja yang dicapai. Hal ini akan membangkitkan semangat kerja karyawan untuk bisa bekerja lebih baik lagi ke tahun-tahun berikutnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare motivasi kerja di atas terdapat motivasi kerja pegawai yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman pada teori Muafik Saleh yaitu tanggung jawab dan disiplin kerja yang diberikan oleh karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare termasuk dalam motivasi kerja secara Islam pada kategori takwa dalam bekerja. Kemudian pelayanan yang dilakukan oleh karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare termasuk dalam motivasi kerja yang sesuai hal ini dapat dilihat dari kinerja pelayanan terhadap masyarakat yang dilakukan oleh karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare sudah sesuai termasuk dalam kategori dalam bekerja.

Kinerja dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN PERSERO Cabang Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5.953 sedangkan nilai signifikansi pada hasil penelitian sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, maka diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN PERSERO Cabang Parepare.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Hasil dalam penelitian ini adalah motivasi sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT PLN PERSERO Cabang Parepare dan motivasi yang di berikan sudah baik, namun demikian masih ada perlunya peningkatan insentif / bonus pada karyawan yang lembur di luar jam kerja;
2. Untuk pemimpinan PT PLN PERSERO Cabang Parepare agar lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga,P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardhani, Stephani Indriasari Dwi. (2005). Skripsi : *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,Edisi Revisi Keenam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,Edisi Kelima*, Universitas Diponegoro.
- Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: LSFK.
- Hidayat. (2009). *Pemotivasian*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani (2000). *Manajemen Personalia dan MSDM*. Jakarta:Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadari, M. Martini. (2003). *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta:BPFE.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Kulsum, Umi. (2008). Skripsi: *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Pesona Remaja*. Universitas Islam Negeri Malang.
- Robbins & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta, Salemba Empat.
- Ruky. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Soeprihanto, Jhon. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin. (2009). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta,PT Raja Grafindo Persada.
- Susanti. (2014). *Hukum Persaingan Usaha di Indonesia Dalam Teori dan Praktik Serta Penerapan Hukumnya*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Sondang, P.Siagian. (2008). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2003). *Riset dan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wungu, Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Dan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja grafindo.
- Wahid, A. (2010). Skripsi: *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT ST Nicel Resources*, Universitas Haluleo. Kendari.