

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN**

***THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT
PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN***

¹⁾Revi Rohman Romansyah, ²⁾Dr. Alex Winarno, S.T.,MM

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾revirevi2289@gmail.com, ²⁾winarno06@gmail.com

ABSTRAK

Pada suatu perusahaan karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya apabila karyawan tersebut termotivasi, dan motivasi akan timbul apabila seluruh kebutuhan karyawan terpenuhi. Menurut Koldalkar (dalam Hamali, 2016:131) motivasi merupakan suatu hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan untuk mendorong suatu individu menggunakan fisik dan mentalnya untuk mencapai suatu kinerja atau tujuan yang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja dan kondisi kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausalitas. Responden pada penelitian ini berjumlah 72 orang, jumlah responden ini didapatkan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi memperoleh hasil rata-rata sebesar 77,30% dengan kategori baik. Dan pada kinerja karyawan memperoleh hasil rata-rata sebesar 78,10% dengan kategori baik. Berdasarkan hasil pada uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,432) > t_{tabel} (1,997)$ dan pada signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi variabel independen (motivasi) terhadap kinerja karyawan dilihat dari koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 22,4%.

Berdasarkan hasil tersebut, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan kinerja karyawan pada PT (PLN) Persero Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah baik. Selanjutnya penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menunjukkan bahwa $t_{hitung} (4,432) > t_{tabel} (1,997)$ dan pada signifikansi $0,000 < 0,05$ serta kontribusi sebesar 22,4% dan sisanya 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

In a company the employee will provide the best performance if the employee is motivated, and motivation will arise if all employee needs are met. According to Koldalkar (in Hamali, 2016: 131) motivation is a desire caused by needs, desires and willingness to encourage an individual to use physically and mentally to achieve a maximum performance or goal.

This study aims to determine how the conditions of work motivation and employee performance conditions, and to determine the effect of motivation on employee performance at PT PLN (Persero) Distribution West Java and Banten. The approach used in this study is quantitative with the type of descriptive causality research. Respondents in this study amounted to 72 people, the number of respondents was obtained by using probability sampling techniques. The analysis technique used is simple regression analysis.

The results of the descriptive analysis showed that motivation obtained an average yield of 77.30% in the good category. And on employee performance obtain an average yield of 78.10% in the good category. Based on the results of the t test, it shows that $t_{count} (4,432) > t_{table} (1,997)$ and at significance $0,000 < 0,05$. The magnitude of the contribution of independent variables (motivation) to employee performance is seen from the coefficient of determination (KD) which is equal to 22.4%.

Based on these results, the conclusion of this study is that the motivation and performance of employees at PT (PLN) Persero Distribution West Java and Banten are good. Furthermore, research proves that motivation has a significant positive effect on employee performance by showing that $t_{count} (4.432) > t_{table} (1.997)$ and at significance $0.000 < 0.05$ and contribution of 22.4% and the remaining 77.6% is influenced by other factors not examined in this study .

Keywords: *Delegation of Authority, Employee Performance, Human Resources*

1. PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang merupakan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melaksanakan kegiatan penyedia pelayanan jasa energi listrik yang ada di Indonesia. Dalam penyaluran energi listrik dibagi dalam Pembangkitan, Trasmisi, dan Distribusi yang disebut dengan Sistem Tenaga Listrik. Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya untuk menjalankan perusahaannya dan sumber daya manusia menjadi peran yang sangat penting sekali bagi organisasi perusahaan. Sehingga potensi karyawan yang menjadi sumber daya manusia perlu diperhatikan secara tepat sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik dan maksimal.

Menurut Irham fahmi (2015:1) menerangkan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan suatu aktivitas di dalam organisasi untuk menarik, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang efektif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisir atau mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, serta pelepasan (Edwin B. Filippo dalam Gaol, 2014:59). Dan menurut Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13) manajemen sumber daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja supaya efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Tabel 1.1 merupakan data kinerja pelayanan yang menggambarkan tingkat keluhan pelanggan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017. Sebagai berikut:

TABEL 1.1
DATA KELUHAN PELANGGAN TAHUN 2014-2017

NO	TAHUN	KELUHAN PELANGGAN
1	2014	1.89
2	2015	1.29
3	2016	3.01
4	2017	10.91

Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan bahwa jumlah keluhan pelanggan naik maka dikatakan kinerja kurang baik dan sebaliknya apabila jumlah keluhan turun maka dikatakan kinerja baik. Dilihat dari Tabel 1.1 Peningkatan jumlah keluhan pelanggan tersebut mengindikasikan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan. Kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan dipicu oleh banyaknya faktor penyebab. Variabel penyebab yang diduga sebagai faktor yang dominan adalah motivasi.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten peneliti menganalisis data daftar kehadiran pegawai. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2

TABEL 1.2
DAFTAR HADIR KARYAWAN

BULAN	KETERLAMBATAN					
	2016			2017		
	Σterlambat	Σkehadiran seharusnya	%terlambat	Σterlambat	Σkehadiran seharusnya	%terlambat
Januari	502	2247	22%	899	3366	27%
Februari	568	2226	26%	733	2980	25%
Maret	568	2436	23%	996	3473	29%
April	647	2352	28%	668	2900	23%
Mei	525	2442	21%	913	3749	24%
Juni	821	3080	27%	870	3609	24%
Juli	598	2877	21%	947	3444	27%
Agustus	737	2990	25%	1066	3956	27%
September	777	2838	27%	929	3633	26%
Oktober	682	2877	24%	986	4092	24%
November	778	3080	25%	1219	4026	30%
Desember	769	3146	24%	946	3696	26%

TOTAL	7973	32591	24%	11172	42924	26%
-------	------	-------	-----	-------	-------	-----

Sumber: data SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Dilihat dari Tabel 1.2 terlihat bahwa pada tahun 2016 total keterlambatan mencapai 24%, dan pada tahun 2017 total keterlambatan mencapai 26%. Maka dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 adanya peningkatan persentase keterlambatan sebanyak 2%. Peningkatan persentase keterlambatan dari tahun 2016 ke tahun 2017 menggambarkan bahwa kurangnya tingkat motivasi dari atasan maupun perusahaan terhadap karyawan sehingga keterlambatan semakin bertambah. Kurangnya motivasi ini diduga sebagai penyebab belum tercapainya kinerja di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten khususnya yang bekerja dengan layanan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tjutju dalam Badriyah (2013:15) menerangkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu aset milik organisasi yang sangat penting, dan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain tentang peran dan fungsinya. Walaupun teknologi yang digunakan saat ini modern, atau banyaknya dana yang disiapkan, tanpa adanya sumber daya manusia yang ahli, maka semuanya tidak bermakna. Nawawi dalam Gaol (2014:44) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja serta berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, serta Nawawi menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi penggerak organisasi.

2.2 Motivasi

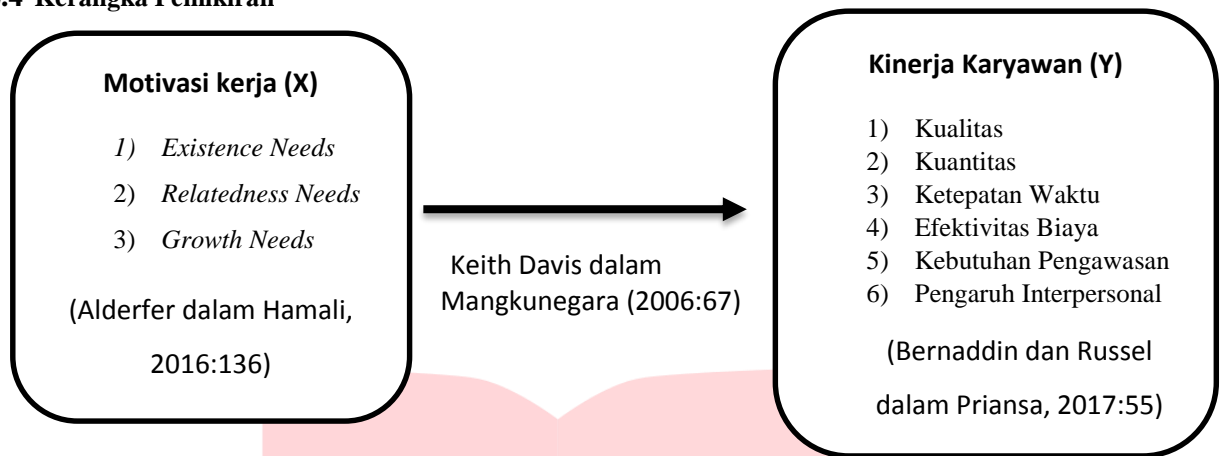
Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2014:192) menjelaskan bahwa motivasi merupakan prasangka keinginan untuk menggerakkan kemauan kerja seseorang, tetapi setiap motif pastinya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dan menurut Encyclopedia dalam Hasibuan (2013:143) menerangkan bahwa motivasi adalah suatu sifat atau kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan Topangan serta mengarahkan tidak tanduknya. Dan motivasi memiliki faktor biologis serta emosional yang dapat diduga dari tingkah laku manusia

2.3 Kinerja Karyawan

Reynolds dan Ablett dalam Suryadana (2015:161) manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategis dan terintegrasi untuk mencapai suatu kesuksesan yang berkelanjutan bagi suatu organisasi dengan meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan karyawan didalam organisasi maupun tim. dan menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) menjelaskan bahwa ada enam kriteria utama dalam kinerja yang dapat dinilai dari pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas Biaya
- 5) Kebutuhan Pengawasan
- 6) Pengaruh Interpersonal

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Selain hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015:68). Dikatakan sementara karena hanya berdasarkan kepada teori-teori yang ada dan belum berkaitan dengan fakta yang nyata melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran maka hasil hipotesis “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni (2015:80)). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan jumlah karyawan 259 orang dan sampel yang digunakan yaitu 72 responden.

3.2 Teknik analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah:

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas.
- c. Uji hipotesis

4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan uraian penjelasan mengenai tanggapan responden pada variabel motivasi, dapat dilihat secara rinci pada setiap masing-masing dimensi pada variabel motivasi. Pada setiap tabel di atas menjelaskan hasil jumlah sampel, jumlah skor total, skor ideal, dan kategori dari masing-masing pernyataan. Berikut ini merupakan skor rata-rata dari variabel motivasi berdasarkan dimensinya sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.1 yaitu:

Tabel 4.1
Skor Total dari Variabel Motivasi (X)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1	Eksistensi	838	1080	77,6%	Baik
2	Hubungan	836	1080	77,4%	Baik
3	Pertumbuhan	830	1080	76,8%	Baik
Total		2504	3240	77,3%	Baik

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Berikut ini merupakan skor rata-rata dari variabel kinerja karyawan berdasarkan dimensinya sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.10 yaitu:

Tabel 4.2
Skor Total dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas	552	720	76,7%	Baik
2	Kuantitas	565	720	78,5%	Baik
3	Ketepatan Waktu	556	720	77,2%	Baik
4	Efektivitas Biaya	574	720	79,7%	Baik
5	Pengawasan	565	720	78,5%	Baik
6	Interpersonal	562	720	78,1%	Baik
Total		3374	4320	78,1%	Baik

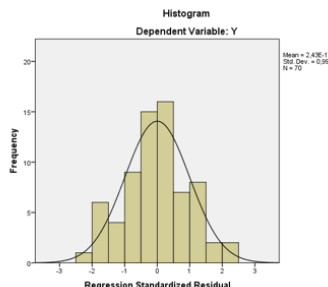
Sumber: Hasil Olahan Peneliti

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi.

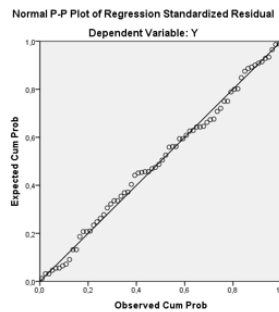
Berikut analisis yang dapat digunakan untuk menguji normalitas suatu data. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari hasil output IBM SPSS 22 pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut.

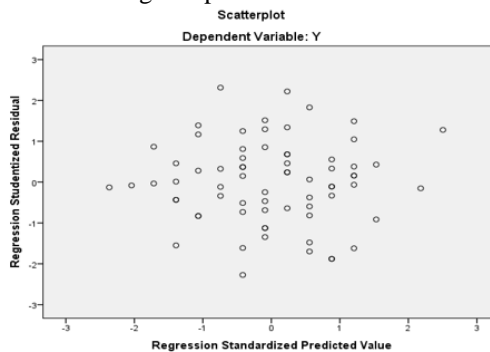


Gambar 4.17 Grafik Normal P-P Plot Variabel Kinerja Karyawan
Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menjelaskan merupakan uji untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual variabel ke variabel lain. Model yang baik diperoleh jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.18 Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 22

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa pola titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga dari penelitian ini, yaitu pengaruh antara variabel Independen (X) yaitu moitasi terhadap variabel Dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini merupakan tabel koefesien hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 22 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,759	6,697		2,801	,007
	X	,793	,179	,473	4,432	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada Tabel 4.3 diatas , maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 18,759 + 0,793X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 18,759 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai atau nol (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 18,759.
- b) Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,793 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Motivasi Kerja (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,793.

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu X berpengaruh positif terhadap Y. Pengaruh positif ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja (X) yang diberikan, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi pula.

4.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu motivasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan pada koefisien determinasi digunakan dengan menggunakan SPSS 22 yang dapat dilihat sebagaimana pada Tabel 4.16.

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473 ^a	,224	,213	4,579

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,473)^2 \times 100\% \\
 &= 22,4\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan sebesar 0,224 atau sebesar 22,4% artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 22,4% dan sisanya sebesar 77,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5 KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan sudah baik.
2. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan sudah baik.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif sebesar 22,4% terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Badriyah, Mila. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka setia
- [2] Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: ALFABETA
- [2] Gaol L, jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- [3] Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- [4] Hartatik, Indah Puji. 2014. *Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [6] Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [7] Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen kinerja kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- [8] Sujarweni. V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PustakaBaruPress
- [9] Sugiyono. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- [10] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- [11] Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta:CAPS
- [12] Suryadana, M. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: ALFABETA

