

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG

Tubagus Saeraya¹⁾, Dr. Romat Saragih, M.M ²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom¹⁾

tubagus.saeraya@gmail.com¹⁾, saragih@ypt.or.id²⁾

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan organisasi/ perusahaan. oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan target atau standar mutu perusahaan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan memberika karyawan motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Responden dalam penelitian ini adalah dengan 66 karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung, metode pengambilan sampel Teknik simple probability sampling.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam kategori baik .Tanggapan responden terhadap motivasi kerja juga dalam kategori baik. Kesimpulan penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human Resources are the most important asset in a company to get success of an organization/ company. therefore, to achieve the company's success, employees must have a good perfomance that match with company goals.

This study aims to analize the effect of work motivation on employees performance in PT PLN (Persero) APJ Bandung. The method used in this research is quantitative method with a descriptive study and causal. Respondents in this study were employee of PT PLN (Persero) APJ Bandung with 66 populations. The sampling was done with simple probability sampling technique.

The results showed that the responses of respondents to employees performance in good categories. Responses of respondents to the work motivation in good categories. The conclusion of this research is work motivation have significant effect to employees perfomance. These results can be interpreted that with increased work motivation within the company will have an effect to increase employees performance on employees.

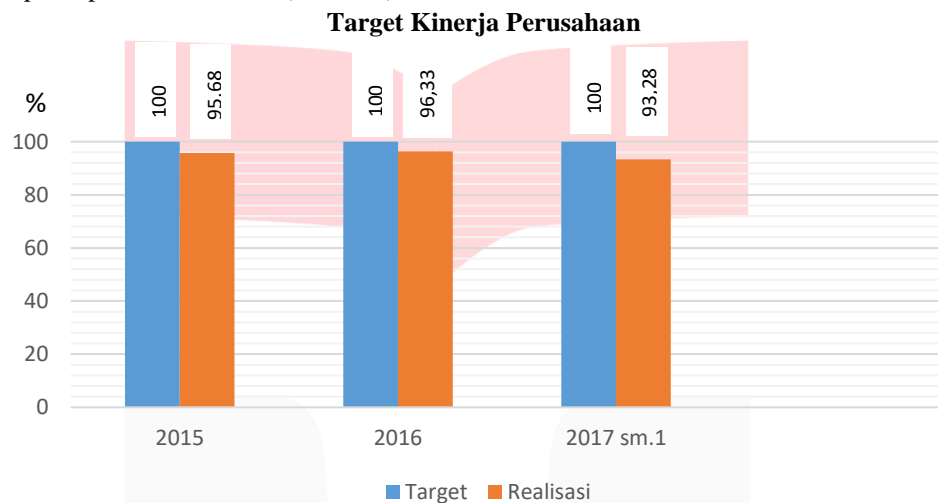
Keywords: Work Motivation, Employee perfomance, and Human Resources.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam setiap melaksanakan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia atau dengan kata lain tenaga kerja memiliki potensi yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hasibuan (2013:10) mendefinisikan sumber daya manusia “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010 : 6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Kinerja karyawan pada akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya apabila karyawan termotivasi. Motivasi tersebut akan timbul apabila seluruh kebutuhan terpenuhi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi maksimal.

Motivasi seorang karyawan sangat dibutuhkan demi menunjang kerjanya agar tetap maksimal dan dapat mencapai target kerja dari perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95).



Gambar 1 Grafik Pencapaian Target Kinerja Perusahaan

Sumber: pengolahan data peneliti

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa realisasi kinerja perusahaan mengalami fluktuatif mulai dari tiga tahun terakhir. Pada tahun 2015 pencapaian kinerja perusahaan mencapai nilai 95,68%, selanjutnya pada tahun 2016 mengalami peningkatan dan naik menjadi 96,33%, lalu pada tahun 2017 pencapaian target kinerja perusahaan turun menjadi 93,28% yang dimana angka tersebut berada dibawah nilai pada tahun 2015.

Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan. Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, pada umumnya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Kinerja karyawan pada akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya apabila karyawan termotivasi. Motivasi tersebut akan timbul apabila seluruh kebutuhan terpenuhi yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi maksimal. Ketika motivasi karyawan rendah maka karyawan tersebut hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) APJ Bandung”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja kadang diartikan sebagai prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu kerhalian tertentu. Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi (Wibowo, 2009 : 41). Tujuan dan sasaran kinerja adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi.

Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan (Wirawan, 2009:54).

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah output kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya seorang buruh pabrik sepatu, berapa pasang sepatu yang dapat ia hasilkan untuk mengukur kuantitas kerjanya. Seberapa baik sepatu yang ia hasilkan apakah memenuhi standar dari kualitas atau tidak, dimana hal ini untuk mengukur kualitas dari pekerjaannya.

2) Perilaku kerja

Ketika seorang karyawan berada pada tempat kerjanya, karyawan tersebut memiliki dua perilaku yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah suatu perilaku dalam hal ini yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti cara bicara, cara berpakaian, cara berjalan, dan lain-lain. Sedangkan perilaku kerja yaitu perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti kerja keras, tekun dalam menyelesaikan tugas, ramah terhadap pelanggan, dan lain-lain.

3) Sifat Pribadi

Sifat pribadi karyawan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan juga merupakan manusia yang memiliki sifat banyak sifat pribadi. Suatu pekerjaan dapat dilakukan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat tertentu. Contohnya seorang pramusaji di restoran harus memiliki sifat bersih, tidak kotor, dan memiliki wajah yang selalu ceria agar dapat menarik pelanggan. Sifat pribadi yang nilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Seperti kerampingan tubuh dan rambut pendek yang menjadi indikator kinerja seorang pramugari.

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Setiap orang bekerja pasti mengharapkan imbalan, imbalan tersebut harus bisa memenuhi kebutuhannya baik secara fisik ataupun non-fisik. Imbalan nantinya akan memotivasi karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya dan akan mempengaruhi produktivitasnya, hal ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan khususnya para manajer. Seorang manajer perlu memahami apa saja kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Teori F. Herzberg (Burhanuddin, 2015:270) ini berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya yaitu:

1) Kondisi pertama adalah faktor motivator, antara lain:

- a) Keberhasilan pelaksanaan kerja
- b) Pengakuan (recognition)
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Pengembangan (advancement)

2) Kondisi kedua adalah hygiene yang justru menimbulkan rasa tidak puas pada pekerja adalah:

- a) Kebijakan administrasi perusahaan
- b) Supervisi yang sangat ketat

- c) Hubungan antarpribadi
- d) Kondisi kerja
- e) Gaji dan upah

Faktor hygiene ini bila dipenuhi tidak akan berpengaruh pada motivasi kerja, akan tetapi kalau faktor-faktor ini tidak terpenuhi justru akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan akan timbul keluhan-keluhan.

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber-sumber motivasi sedikitnya digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi menurut David Mc. Clelland ini (Mangkunegara, 2005:67) disebut dengan Achievement Motivation Theory. Teori ini erat hubungannya dengan konsep belajar dari kebudayaan motivasi itu menjadi kuat bila ditujukan untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation), dan kebutuhan akan kekuasaan (need for power). Orang yang membutuhkan prestasi harus mempunyai ketahanan fisik dan mental dan mental yang tinggi sehingga tahan menghadapi tantangan hidup dan kemungkinan memperoleh reward yang tinggi pula.

- 1) Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement)

Kebutuhan prestasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

 - a) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang tinggi memiliki tanggung jawab terhadap terhadap pelaksanaan tugas, sehingga ia akan selalu berupaya menyelesaikan pekerjaannya yang diamanahkan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.
 - b) Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggidan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - c) Orang yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya, karena ia selalu berkeinginan untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (Need For Affiliation)

Kebutuhan afiliasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

 - a) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja
 - b) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain
 - c) Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (Need For Power)

Kebutuhan akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

 - a) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain
 - b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain
 - c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut
 - d) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1951), Miler dan Gordon W. (1970), Anwar Prabu Mangkunegara (2000) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) yang merumuskan salah satu faktor pencapaian kinerja yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

Penjelasan:

a) Faktor kemampuan (Ability)

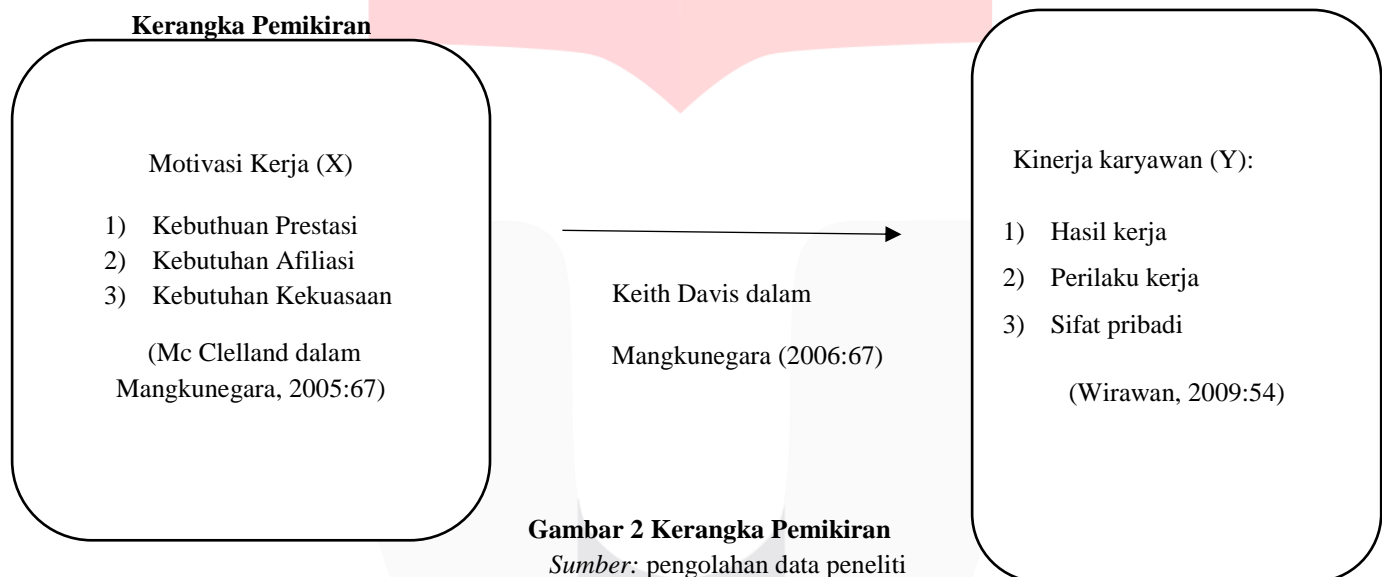
Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill)

b) Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan beberapa ahli mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja bisa dikatakan motivasi menjadi perhatian utama karena sangat berhubungan dengan pencapaian keberhasilan seseorang atau perusahaan. Motivasi juga bisa merupakan penggerak dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: pengolahan data peneliti

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015: 11) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu.

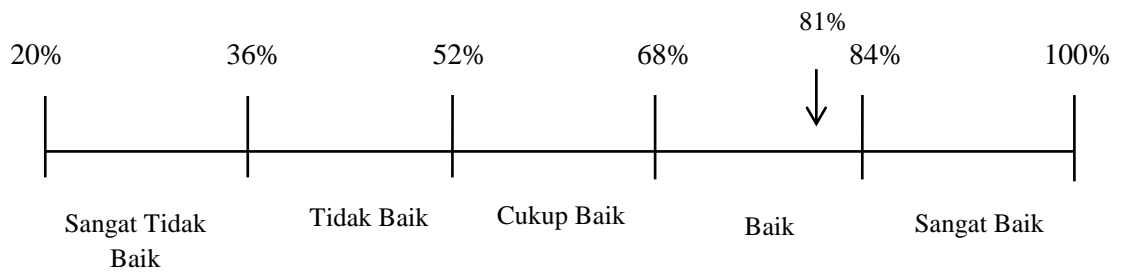
Dengan menggunakan metode penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai obyek yang diteliti. Di mana penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Bandung.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan 66 responden yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel kinerja karyawan (Y) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



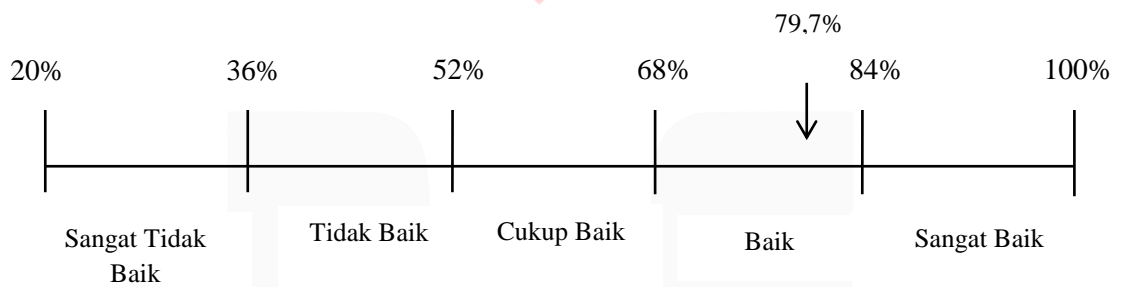
Gambar 3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data peneliti

Berdasarkan Gambar 3 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel kepuasan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) APJ Bandung sudah dalam kondisi yang baik dengan skor 81%.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Karyawan

Penelitian ini menggunakan 66 responden yang disebarkan kepada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel motivasi kerja (X) posisi pada garis kontinum ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Sumber: hasil pengolahan data peneliti

Berdasarkan Gambar 4 di atas, dapat diketahui bahwa posisi variabel kepuasan kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga secara keseluruhan, kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) APJ Bandung sudah dalam kondisi yang cukup baik dengan skor 79,7%

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu Motivasi Kerja terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut terdapat tabel koefisien hasil Analisa regresi menggunakan SPSS 22, yaitu:

Tabel 1

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,781	,292		2,671	,010
	Motivasi	,844	,065	,852	13,002	,000

Sumber: hasil pengolahan data

Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada Tabel 1 diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 0,781 + 0,844X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,781 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai nol (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 0,781.
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,844 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Motivasi Kerja (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844.

Koefisien Determinasi

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,725	,721	,33763

Sumber: hasil pengolahan data peneliti

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa besarnya motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai R Square = 0,725 dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= (0,852)^2 \times 100\%$$

$$= 72,5\%$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,725 atau sebesar 72,5%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,5% dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja yang diterapkan PT PLN (Persero) APJ Bandung dimata responden secara keseluruhan sudah cukup baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi, yaitu hasil kerja, artinya hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam kategori baik dalam hal kualitas kerja, sesuai target, dan pekerjaan selesai dengan cepat dan tepat.
- Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Bandung dimata responden secara keseluruhan sudah cukup baik. Dimensi yang memiliki skor tertinggi, yaitu kebutuhan afiliasi, artinya karyawan sudah baik dalam menjalin persahabatan dan kekerabatan dengan rekan kerja.
- Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif sebesar 72,5% terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT PLN (Persero) APJ Bandung.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [3] Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*.(cetakan 1). Bandung: PT Refika Aditama
- [4] Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- [5] Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- [6] Poltak Sinambela, Lijan. dkk. (2011). *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [9] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

