

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) BANTAR GEBANG, BEKASI

ABSTRAK

Motivasi merupakan dorongan (*drive*) bagi pegawai untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan (*need*) yang tidak terbatas jumlahnya. Penelitian dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan memanfaatkan software SPS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana dengan nilai konstanta adalah -1.214 . Artinya bernilai negatif terhadap variabel independen. Nilai $0,749$ merupakan koefisien regresi dari variabel motivasi yang berpengaruh terhadap variabel kinerja. Koefisien determinasi memiliki hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

Supriyo Hartadi
S. Tiwi Anggraeni
Dea Adam

Fakultas Ekonomi
Universitas Gunadarma
supriyo_h@staff.gunadarma.ac.id.
s_tiwi@staff.gunadarma.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan di dunia usaha semakin tinggi. Supaya dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi seperti itu, perusahaan harus mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan, karena manusia bukan mesin yang melakukan aktivitas yang sama setiap waktu. Manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, dan perubahan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik.

Pencapaian tujuan tersebut akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performansi kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang terampil, cakap dan berkompetensi di bidangnya. Di sisi lain pembinaan terhadap pegawai harus diutamakan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan secara optimal, perusahaan perlu memberikan dorongan kepada para pegawai untuk lebih giat, sehingga kinerja mereka dapat meningkat sesuai harapan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memotivasi kepada para pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai dapat tercermin dari pemanfaatan waktu, tanggungjawab, ketaatan dan pemanfaatan sarana dan prasarana. Dengan mendapatkan motivasi pegawai akan bekerja dengan lebih berdisiplin, efisien dan efektif.

METODE PENELITIAN.

Obyek penelitian ini adalah PT. PLN (Persero), yang berlokasi di Jalan Jati

Mulya Raya Komp Ruko Graha Mutiara, Kodya Bekasi. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner yang diperoleh dari responden. Responden adalah pegawai PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka dan dokumen perusahaan untuk melihat gambaran secara garis besar.

Metode pengumpulan data dalam penulisan ilmiah ini adalah melakukan penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti, yaitu melalui observasi dan kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi yang dilakukan oleh pimpinan PT PLN terhadap kinerja pegawai. Pertanyaan menyangkut, antara lain, seberapa besar pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. PLN. Kuesioner juga berisi pertanyaan tentang data diri responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan besarnya gaji.

Pertanyaan yang terkait dengan motivasi menyangkut hal-hal seperti besarnya gaji yang diperoleh, kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawai, sarana dan prasarana kerja yang memadai, keamanan dan keselamatan kerja, dan hubungan antar pegawai.

Pertanyaan tentang masalah kinerja menyangkut hal-hal seperti semangat kerja pegawai, ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, apakah tugas dapat diselesaikan tepat waktu sesuai target perusahaan, keterampilan dalam mengemban tugas dan tanggungjawab, ketepatan waktu, disiplin, dan bekerja dalam kelompok.

Alat analisis yang digunakan adalah skala Linkert, regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi (R^2). Skala Linkert

digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala linkert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Linkert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah hasilnya positif ataupun negatif, data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumusnya: $Y' = a + bx$.

Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan persentase seberapa baik variabel bebas dapat dicari dengan mengkuadratkan korelasi dengan posisi notasi r^2 . Jika nilai koefisien determinasi (r^2), semakin mendekati 1, maka semakin kuat dan tepat pengukuran hubungan variabel dengan keadaan yang sebenarnya. Rumusnya: $R = r^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner untuk penelitian ini menyangkut masalah pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Responden yang mengisi kuesioner berjumlah 30 pegawai PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi. Setelah kuesioner diisi, dilakukan identifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, pendidikan, dan gaji.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid	Percent Cumulative
Laki-laki	25	83.4	83.4	83.4
Perempuan	5	16.6	16.6	100
Total	30	100	100	

Sumber : hasil olahan peneliti (SPSS).

Karakteristik Responden

Tabel 1 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan usia

pegawai.

Dari hasil kuesioner diperoleh jumlah variabel Y (kinerja) sebesar 760. Hasil ini digunakan dalam perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan.

$$Y_1 = B_0 + B_1X_1 + e$$

Y_1 = Estimasi Motivasi Kerja

B_0 = Konstanta dari persamaan regresi

B_1 = Koefisien regresi dari variable X
e + Error/kesalahan prediksi

Hasil uji signifikansi parameter individual (uji statistik T) diperlihatkan pada Tabel 6. Dari nilai B (*Ustandardized Coefficients*) dapat dihasilkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = -1.214 + 0.749X_1 + e$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta (B_0) adalah -1.214, artinya bahwa nilai negatif variabel independen. Hal ini berarti bahwa jika motivasi bernilai 0, maka kinerja bernilai negatif.
- Nilai 0.794 merupakan koefisien regresi dari variabel motivasi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Rangkuman hasil penelitian terhadap para pegawai PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi diperlihatkan pada Tabel 7.



Gambar 1. Suasana kerja di kantor PLN Bantar Gebang



Gambar 2. Para pegawai Kantor PLN Bantar Gebang

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Valid	Frequency	Percent	Valid	Percent Cumulative
20-25 tahun	2	6.7	6.7	6.7
26-30 tahun	3	10	10	16.7
31-35 tahun	15	50	50	66.7
> 36 tahun	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output hasil olahan peneliti (SPSS)

Distribusi para responden berdasarkan jenjang pendidikan ditampilkan dalam Tabel 3.

Analisa regresi sederhana digunakan untuk melihat adanya hubungan antara satu variabel independen dengan satu

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Valid	Frequency	Percent	Valid	Percent Cumulative
SMA/SMK	10	33.3	33.3	33.3
D3	10	33.3	33.3	66.6
S1	8	26.7	26.7	93.3
S2	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Identifikasi responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi, berdasarkan masa kerja ditampilkan dalam Tabel 4.

variabel dependen, dan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen serta melihat seberapa

Tabel 4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Valid	Frequency	Percent	Valid	Percent Cumulative
1-2 tahun	5	16.7	16.7	16.7
2-3 tahun	7	23.3	23.3	40.0
3-4 tahun	8	26.7	26.7	66.7
> 5 tahun	10	33.3	33.3	66.7
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Output hasil olahan peneliti (SPSS).

Identifikasi para responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi, ditampilkan dalam Tabel 5.

besar pengaruh variabel motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai PT PLN (Persero) yang mengacu pada persamaan :

Tabel 5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Valid	Frequency	Percent	Valid	Percent Cumulative
< Rp.2 juta	5	16.7	16.7	16.7
Rp. 2 juta - 3 juta	12	40	40	56.7
Rp. 3 juta - 5 juta	8	26.6	26.6	83.3
> Rp.5 juta	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Output hasil olahan peneliti (SPSS).

Analisis Data dan Pembahasan

Dari hasil kuesioner diperoleh jumlah variable X (motivasi) sebesar 765. Hasil ini digunakan dalam perhitungan koefisien determinasi untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja

Tabel 6.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	-1.214	1.054		-1.247	.221
Motivasi	.749	.029	.962	23.218	.000

Sumber : Out hasil olahan peneliti (SPSS)

Tabel 7.
Hasil Analisa Penelitian

Analisis	Hasil	Penjelasan
Persamaan Regresi Sederhana	$Y = -1.214 + 0.749X_1 + e$	Nilai Konstanta adalah Sederhana -1.214 artinya bahwa bernilai negatif terhadap variabel independen Nilai 0.749 merupakan koefisien regresi dari variabel motivasi yang berpengaruh positif terhadap variabel kinerja
Koefisien Determinasi	$Kd = (R_{xx2y})^2 \cdot 100\%$ atau $(0.962 \cdot 100\%) = 96.2\%$	Memiliki hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil observasi 30 responden yang merupakan pegawai PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi yang menjawab 6 pertanyaan tentang motivasi dan 6 pertanyaan tentang kinerja, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberian motivasi bagi para pegawai PT. PLN (Persero) Bantar Gebang, Bekasi dinilai baik karena dapat meningkatkan kinerja.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dibutuhkan untuk

meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (Persero), Bantar Gebang, Bekasi. oleh karena itu diharapkan agar pimpinan PT. PLN (Persero) terus memberikan motivasi kepada para pegawai demi peningkatan kinerja pegawai PLN.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai akan bekerja dengan baik, apabila merasa dirinya merupakan bagian penting dari pekerjaan. Oleh sebab itu diharapkan kepada pimpinan PT. PLN (Persero), Bantar Gebang, Bekasi, agar meningkatkan motivasi bagi pegawainya, dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rusdakarya: Bandung.
- Cordoso, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- James L, Gibson et al. 1997. *Manajemen* (terjemahan). Erlangga: Jakarta.
- Mukhyi, Mohammad Abdul & Hadi Saputro, Iman. 1995. *Pengantar Manajemen Umum* (Seri Diktat Kuliah). Penerbit Gunadarma: Depok.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rusdakarya: Bandung.
- Sulistiyanti & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Wahana Komputer. 2009. *Solusi Mudah dan Cepat Menguasai SPSS 17*. Elex Media KomputindoL: Jakarta.

