

MOTIVASI KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) SAMPANG

Ummi Wahyuni
Ummi@unira.ac.id
Mohammad Herman Djaja
Hermandj@unira.ac.id
Universitas Madura

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Sampang

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Sampang. Adapun sample yang digunakan sebanyak 25 responden dengan menggunakan tehnik random sampling. Sedangkan datanya diambil berdasarkan penyebaran angket kuisener

Penelitian ini menggunakan perhitungan analisa regresi linear berganda. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisa regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa Hasil perhitungan R yaitu menunjukkan gambaran pengaruh antara variable bebas yaitu motivasi (X) terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sampang (Y) yaitu sebesar 0,724 atau 72,4% menunjukkan pengaruh antara variable bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat

Hasil perhitungan dari besarnya R square diperoleh nilainya sebesar 0,524 atau 52,4% dapat dijelaskan bahwa sisanya sebesar 47,6% adalah faktor lain diluar faktor penelitian.

Dari hasil perhitungan uji t hitung untuk variabel bahwa kebutuhan fisiologis (X_1) nilai t sebesar 7,941, kebutuhan rasa aman (X_2) nilai t sebesar 6,767, kebutuhan social (X_3) nilai t sebesar 5,668, kebutuhan penghargaan (X_4) nilai t sebesar 5,661 dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) nilai t sebesar 4,992 lebih besar dari t tabel 1,70

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji t, ternyata dari kelima variabel tersebut, variable kebutuhan fisiologis (X_1) nilai t nya paling besar. Dengan demikian variabel kebutuhan fisiologis (X_{1-1}) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja (X_1) pegawai PT PLN (Persero) Sampang

Kata kunci: motivasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak strategi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai

dengan yang diinginkan. Strategi dan metode yang digunakan harus sesuai dengan sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut, karena pada dasarnya startegi dan metode itu dapat berjalan secara

efisien dan efektif apabila sumber daya yang ada didalam perusahaan secara komprehensif dan integratif mendukung terhadap strategi dan metode yang telah ditetapkan.

Syafaruddin (1999:10) mengatakan bahwa “ kebutuhan organisasi (*organizational needs*) harus seimbang dengan kebutuhan karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar lebih produktif, maka perusahaan melakukan upaya mutasi jabatan sehingga karyawan merasa punya tantangan baru dan tidak jenuh dengan kondisi lingkungan kerja

Disamping unsur motivasi, ada unsur manajemen lain yang sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan organisasi adalah unsur material atau lingkungan kerja yang mencakup ruangan untuk melaksanakan kegiatan, sarana dan kelengkapan kerja dan lain – lain. Dengan melakukan motivasi secara berkesinambungan, karyawan akan terbangun secara psikologis sehingga dapat mengembangkan segala potensi dan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk melakukan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

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 Madura

PT PLN (Persero) Sampang adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan listrik diwilayah Sampang untuk selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) Sampang adalah dengan melakukan motivasi yang

secara sistematis di dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar karyawan memiliki motivasi dan semangat yang kuat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Seperti diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi adalah sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena para pegawai dilingkungan PT PLN (Persero) Sampang tersebut dapat menjadi sumber daya utama untuk menentukan keberhasilan tugas – tugas dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja sehingga perlu diberi motivasi untuk dapat mengembangkan segala potensi dan kemampuannya.

PT PLN (Persero) Sampang berusaha untuk selalu memberi semangat atau motivasi kepada karyawan karena merupakan bagian dari memberdayakan sumber daya manusia atau karyawan sehingga para karyawan dapat memberikan kontribusi secara optimal berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki kepada pencapaian tujuan organisasi. .

PT PLN (Persero) Sampang harus melakukan proses organisasional secara baik dan benar serta memperhatikan dan disesuaikan dengan kebutuhan manajemen. Motivasi adalah salah satu proses organisasional untuk dapat memberikan semangat kepada para karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) Sampang

Motivasi adalah suatu dorongan yang ada di dalam diri seseorang sehingga mempunyai semangat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun bentuk motivasi yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Sampang adalah pemberian Imbalan Prestasi Kerja (IPK), ini diberikan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang

dianggap cukup berdasarkan penilaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Disamping itu bentuk lain dalam memacu motivasi karyawan yaitu dengan memberikan insentif kepada setiap karyawan, karyawan diberlakukan secara adil, serta memberikan kesempatan dan peluang yang seluas-luasnya kepada setiap karyawan untuk mengembangkan diri dan menciptakan rasa aman kepada karyawan sehingga para karyawan dapat berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Agar karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka dibutuhkan suatu bentuk motivasi kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka penulis mengambil judul :

“ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Sampang

Rumusan Masalah.

rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja yang terdiri-dari kebutuhan aktualisasi diri (X_1), kebutuhan penghargaan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan rasa aman (X_4) dan kebutuhan fisiologis (X_5) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Sampang ?
- b. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Sampang ?

Tujuan Penelitian

Untuk memperjelas pembahasan dan penganalisaan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) yang terdiri-dari: kebutuhan aktualisasi diri (X_1), kebutuhan penghargaan (X_2), kebutuhan sosial (X_3),

kebutuhan rasa aman (X_4) dan kebutuhan fisiologis (X_5) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor PT PLN (Persero) Sampang

- b. Untuk mengetahui pengaruh variable yang paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor PT PLN (Persero) Sampang

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Tentang Motivasi

Motivasi adalah merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu akan berbeda dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula, sehingga perlu diperhatikan bahwa tingkat motivasi, berbeda antara seseorang dengan orang lain dan dalam diri seseorang, pada waktu yang berlainan.

Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persepsi dalam hal melaksanakan kegiatan – kegiatan tertentu.

Menurut Gibson et al dalam Winardi (2001:83) menyatakan bahwa “ motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, motivasi mencakup pengarahannya ke arah tujuan, dalam hal mempertimbangkan motivasi perlu memperhatikan faktor – faktor psikologikal, fisiologi dan lingkungan sebagai faktor – faktor penting”

Sedangkan menurut Atkinson dalam Winardi (2001:86)

menyatakan “ analisis motivasi perlu memusatkan perhatian faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas -aktivitas seseorang “.

Menurut Jones dalam Winardi (2001:90) menyatakan “ motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienerji, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat di dalam organisme yang bersangkutan sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung”.

Dari berbagai pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Pada dasarnya manusia pertama-tama termotivasi untuk pemenuhan kebutuhan fisik setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka kebutuhan manusia akan meningkat ketahap kedua yaitu kebutuhan keamanan. Setelah kebutuhan keamanan terpenuhi akan meningkat terus kebutuhannya sampai pada tingkat terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegoro (2000:102) mengenai teknik memotivasi yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis, meliputi :

1. Attention (perhatian)
2. interest (minat)
3. desire (hasrat)
4. Decision (keputusan)
5. Action (aksi / tindakan)
6. Satisfaction (kepuasan)

Dengan adanya keanekaragaman keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok organisasi, maka seorang

pimpinan harus dapat menselaraskan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian adanya tujuan bersama ini dilandasi dengan adanya semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori X dan teori Y dari Mc. Gregor dalam Soekanto (1999:260), dimana teori-teori X atau teori tradisional yang menganggap bahwa :

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja atau akan menghindarinya bila dapat.
- b. Karena pada dasarnya pekerja tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, dilakukan dengan hukuman, diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya diatas segala-galanya.

Anggapan-anggapan teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreatifitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
- d. Pengendalian ekstern dan hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha mencapai tujuan organisasi.

- e. Keterikatan pada tujuan organisasi adalah fungsi penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan itu.
- f. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang untuk mewujudkan potensinya, dan tidak hanya digunakan sebagian.

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, terdiri dari :

- a. Keberhasilan pelaksanaan
- b. Pengakuan orang lain.
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan

Sedangkan faktor-faktor higines, yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai antara lain :

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b. Supervisi
- c. Hubungan antar pribadi
- d. Kondisi kerja
- e. Gaji / upah

Yang perlu dipahami dalam penerapan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat factor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan karyawan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atau yang bersifat ekstrinsik.

Pendekatan Terhadap Motivasi

Menurut Amrullah dan Budiono (2004:219) menyatakan “ ada tiga pendekatan terhadap motivasi yaitu, a) pendekatan tradisional; b) pendekatan hubungan manusia; c) pendekatan sumber daya manusia”.

a). Pendekatan Tradisional (*traditional approach*)

Pendekatan ini disebut juga sebagai pendekatan klasik yang diperkenalkan oleh Frederik Winslow Taylor. Berdasarkan pandangan ini bahwa motivasi

216

para pekerja hanya dipandang dari sudut pemenuhan kebutuhan fisik /biologi saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui insentif atau gaji/upah yang diberikan berupa uang atau barang sebagai imbalan atas prestasi yang telah mereka berikan. Tanpa adanya imbalan uang, maka pekerja tidak akan mau atau prestasinya tidak akan ditingkatkan, karena motivasinya hanya uang dan sedikit kontribusinya di luar tugas.

b). Pendekatan Hubungan Manusia (*human relation approach*)

Pendekatan hubungan manusia menyangkal argumen dari pendekatan tradisional. Pendekatan ini beranggapan bahwa manusia tidak hanya membutuhkan uang. Manusia juga membutuhkan interaksi dengan orang lain dan uang tidak bisa memenuhi kebutuhan itu. Pentingnya pengakuan terhadap kebutuhan sosial pekerja merupakan penekanan utama, manusia harus ditempatkan pada posisi yang amat penting dan strategis dalam dalam usaha mencapai tingkat produktivitas tinggi. Pimpinan dapat memotivasi pekerja dengan mengakui kebutuhan sosial pekerja dan membuat mereka merasa senang, berguna dan penting dilingkungan kerjanya.

c). Pendekatan Sumber Daya Manusia (*human resource approach*)

Pendekatan ini diperkenalkan oleh Douglas Mc. Gregor dan menyatakan bahwa manusia tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki (teori y), melainkan justru pekerjaan merupakan suatu kesempatan atau peluang yang perlu dikerjakan untuk mengejar karier dan menghasilkan

kepuasan. Tiga prinsip utama dalam pendekatan sumber daya manusia adalah:

1. Pekerja cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik
2. Mereka berprestasi bukan karena insentif dan pengakuan sosial
3. Motivasi kerja menurut pendekatan sumber daya manusia lebih disebabkan karena adanya kesadaran untuk meraih prestasi kerja itu sendiri

Teori Tentang Motivasi Manusia

a. Motivasi Abraham Maslow

Menurut Winardi. (2002:11), menyebutkan bahwa sejumlah proposisi Maslow tentang perilaku manusia sebagai berikut :

1. Manusia merupakan mahluk yang serba berkeinginan, ia senantiasa menginginkan sesuatu lebih banyak, segera setelah salah satu diantara kebutuhan manusia dipenuhi, muncullah kebutuhan lain. Akan tetapi segala kebutuhan yang telah terpenuhi tersebut pada umumnya tidak mungkin terpuaskan.
2. Sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator perilaku, hanya kebutuhan – kebutuhan yang tidak terpenuhi memotivasi perilaku.
3. Kebutuhan manusia diatur dalam suatu seri tingkatan-suatu hirarki menurut pentingnya masing-masing kebutuhan. Segera setelah kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan lebih rendah, kurang lebih terpenuhi, maka muncullah kebutuhan-kebutuhan pada tingkat berikut yang lebih tinggi, yang menuntut pemuasan.

Berdasarkan penjelasan diatas, Maslow memandang

motivasi seseorang individu berdasarkan suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri-bukan dalam bentuk daftar rangsangan – rangsangan sederhana, yang tidak terorganisasi.

Pada tingkatan terendah terdapat kebutuhan – kebutuhan fisiologis, kebutuhan-kebutuhan inilah yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup seperti, oksigen, pangan, minum, istirahat dan lain sebagainya.

Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi yang harus dipenuhi yaitu kebutuhan akan keamanan mulai mendominasi perilaku manusia. Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya, menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seseorang individu ingin diterima dan tergolong dalam kelompok-kelompok tertentu, ingin diterima pihak lain dan berasosiasi dengan pihak lain.

Dalam hirarki Maslow, pada tingkatan berikutnya terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan, atau kebutuhan-kebutuhan untuk penghargaan diri dan penghargaan dari pihak lain, mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, kebebasan dan independensi, kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Pada puncak hirarki terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya

secara berkelanjutan untuk menjadi kreatif dalam arti seluas-luasnya.

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi Herzberg berdasarkan atas pembagian hirarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan 218 bawah. Menurut Herzberg, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas, yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Sebuah organisasi harus memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini adalah cara utama untuk mempertahankan karyawan tersebut di organisasi bukan untuk mempengaruhi motivasi kerjanya. Dua faktor yang dimaksud dalam teori Herzberg adalah faktor yang membuat orang puas dan faktor yang membuat orang tidak puas

c. Teori Motivasi Mc. Cielland

Tiga kebutuhan menurut Mc. Cielland yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggung jawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil resiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.

Karyawan yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sebaliknya orang yang mempunyai kebutuhan prestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang sama.

d. Teori Motivasi Keadilan

Asumsi dasar teori ini adalah faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Keadilan yang dimaksud adalah sebagai perbandingan antara input pekerjaan

individu (seperti usaha atau keterampilan dan balas jasa dari yang mereka kerjakan (gaji atau promosi). Kunci utama motivasi individu dalam teori ini adalah adanya kepuasan memperoleh perlakuan yang sama (adil). Keadilan akan dirasakan seseorang apabila orang tersebut menganggap bahwa rasio mereka sama dengan rasio orang lain yang berada pada tingkat input dan output yang sama. Sebaliknya apabila rasio itu tidak sama, maka akan muncul ketidakadilan dan mereka menganggap bahwa diri mereka kurang dihargai atau terlampau dihargai.

e. Teori Harapan

Teori harapan beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku di antara berbagai macam alternatif tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari setiap tindakannya. Harapan itu menunjukkan persepsi individu mengenai sulitnya mencapai perilaku tertentu dan mengenai kemungkinan tercapainya perilaku tersebut. Dalam lingkungan kerja, setiap orang mempunyai suatu harapan usaha prestasi.

Nadler dan Lawyer menjelaskan ada empat macam asumsi menyangkut tingkah laku organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan yang terdiri dari :

1. Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang berbeda-beda
2. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor – faktor dalam individu dan faktor –faktor dalam lingkungan
3. Individu memilih diantara alternatif tingkah laku berdasarkan harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan

4. Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.

f. Teori Penguatan

Teori motivasi reinforcement mencoba menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku pada masa lampau mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar. Teori ini mengatakan bahwa jika suatu perilaku diberi balasan yang menyenangkan, maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi pada masa mendatang. Sebaliknya jika suatu perilaku diberi hukuman yang tidak menyenangkan maka perilaku tersebut tidak akan diulangi lagi pada masa yang akan datang.

Sarwoto (1987 : 136) mengatakan bahwa : “setiap orang yang bekerja digerakkan oleh suatu motif, motif mana dasarnya bersumber pertama-tama pada berbagai macam kebutuhan individual”.

Dalam hal ini motive didasarkan pada a) alasan-alasan kebutuhan ekonomi dan b) alasan-alasan untuk mendapatkan kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan c) Alasan-alasan untuk mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tujuan organisasi.

Donald dan Wehrich terjemahan Ali (1989:605) mengatakan bahwa : “Kekuatan motivasi itu bergantung pada pengharapan, persepsi imbalan, jumlah usaha yang dianggap dibutuhkan, tugas yang akan dilaksanakan dari faktor-faktor lain yang merupakan bagian dari lingkungan”.

Dalam hal ini pengharapan didasarkan pada :

1. Harapan adanya pimpinan yang baik.
2. Harapan adanya perlakuan yang tidak dibeda – bedakan.
3. Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja.

4. Harapan tidak adanya takut dipecat dari pekerjaan.

Nitisemito (1982:168–170) menyatakan terdapat beberapa jenis motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu gaji yang cukup, menciptakan suasana santai, menjamin rasa aman dalam menghadapi masa depan, insentif yang terarah dan fasilitas yang menyenangkan.

Dalam hal ini insentif didasarkan pada :

1. Gaji yang pantas.
2. jaminan pengobatan atau kesehatan.
3. pemberian tunjangan.
4. jaminan hari tua.
5. fasilitas olah raga dan rekreasi.

Motivasi, Semangat kerja, Kemampuan dan Performance (Kinerja)

Dalam berbagai tulisan pengertian semangat kerja digunakan secara bergantian dengan istilah moral kerja. Dengan demikian dalam penulisan tesis ini pengertian maupun istilah semangat kerja mempunyai arti yang sama dengan moral kerja.

Menurut Hadi (1970:71) berpendapat semangat kerja adalah “Suatu faktor kepuasan kerja, kegairahan dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja”.

Dan Nitisemito (1996 : 96) berpendapat semangat kerja adalah “Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Selanjutnya Hasley (1975:9) mengatakan bahwa : “Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik”.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas, menunjukkan bahwa semangat kerja sangat

berhubungan dengan persoalan perasaan dari seseorang di dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih giat untuk dapat menghasilkan kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat.

Alexander Leighton dalam Moekijat (1989:130) mengatakan bahwa :

“Semangat atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. “Bekerjasama” Menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. “Tujuan bersama “ menjelaskan bahwa tujuan adalah satu yang semuanya menginginkan”.

Dari pendapat tersebut diatas menunjukkan bahwa semangat kerja berhubungan dengan kemampuan sikap dan perasaan dari sekelompok orang untuk melakukan kerjasama didalam rangka mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, semangat atau moral kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau sekelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya dengan cara bekerjasama, berdisiplin, mempunyai kepuasan jaminan keamanan dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih banyak, lebih baik, dan lebih cepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Semangat kerja pegawai dipengaruhi dua faktor, yaitu :Pertama, faktor positif yang dapat meningkatkan semangat kerja, Kedua, faktor negatif yang dapat menurunkan semangat kerja;

Oleh sebab itu, berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja tersebut.

Secara umum menurut Nitisemito (1996:97) ada beberapa indikasi yang mempengaruhi menurunnya semangat atau kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun / rendahnya produktivitas kerja;
- b. Tingkat absensi yang tinggi / naik;
- c. Labour turnover (tingkat kepindahan buruh) yang tinggi;
- d. Tingkat kerusakan yang tinggi / baik;
- e. Kegelisahan dimana – mana;
- f. Tuntutan yang seringkali terjadi;
- g. Pemogokan.

Dan Moekijat (1991:141-144) berpendapat bahwa tanda-tanda semangat kerja negatif meliputi :

- a. Kegelisahan;
- b. Kelelahan;
- c. Keadaan yang membosankan;
- d. Keluhan;
- e. Pemogokan ;
- f. Tingkat ketidak hadiran;
- g. Masalah disiplin;
- h. Pengurangan jumlah yang dihasilkan.

Sehubungan dengan pendapat-pendapat tersebut di atas, apabila di dalam organisasi dijumpai indikasi-indikasi tersebut, yang dapat mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun maka perlu segera diambil langkah – langkah untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut.

Di lain pihak terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya semangat kerja pegawai di dalam organisasi Wursanto (1985:153) berpendapat bahwa pada umumnya yang di inginkan pegawai adalah :

1. Pemimpin yang baik (mampu memberikan bimbingan dan pengarahan);
2. Ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri);

3. Kesempatan untuk mengembangkan kariernya;
4. Lingkungan kerja yang menyenangkan;
5. Adanya jaminan keamanan;
6. Perilaku yang adil dan jujur;
7. Kondisi kerja yang menyenangkan;
8. Gaji yang layak (dapat memenuhi kebutuhan pegawai atau keluarga);
9. Jaminan hari tua yang baik;
10. Hubungan kerja yang harmonis.

Begitu pula Nitisemito (1996:101–102) berpendapat bahwa untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan kegairahan kerja dilakukan hal – hal sebagai berikut :

1. Gaji yang cukup;
2. Memperhatikan kebutuhan rohani;
3. Sekali – kali menciptakan suasana santai;
4. Harga diri perlu mendapat perhatian;
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat;
6. Berikan kesempatan pada mereka untuk maju;
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan;
8. Usahakan karyawan mempunyai loyalitas;
9. Sekali- kali perlu karyawan diajak berunding;
10. Pemberian insentif yang terarah;
11. Fasilitas yang menyenangkan;

Siagian (1981:8) berpendapat bahwa : “Kerjasama yang serasi biasanya mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi”.

Dan Liang Gie (1982:2) mendefinisikan kerjasama adalah : “Rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian”.

Disiplin beraskan dari kata latin : *disciplina*, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini membantu kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Menurut Sumedi dalam Wursanto (1985:33) menyebutkan bahwa : “Pengertian lain kata disiplin ialah melatih dan mendidik (termasuk pelajaran mental dan moral) orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan kemudian supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi”.

Sedang Liang Gie (1982:96) mendefinisikan disiplin adalah : “Suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati”.

Begitu pula Nitisemito (1996:118) mengatakan bahwa : “Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak”.

Menurut John Dan Sadily (1989: 287) menjelaskan bahwa “*Performance* adalah menunjukkan kinerja dan kemampuan seseorang untuk dapat memberikan kontribusi pada pekerjaan.

Sedangkan Simamora (2004:409) menyebutkan “*Performance* kerja adalah menunjukkan kinerja atau tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan kerja”.

Kinerja para pekerja merupakan hasil dari banyak faktor, yang sebagian tidak diketahui oleh pihak manajer, bahkan ada beberapa diantara faktor-faktor tersebut yang tidak dipahami secara sadar oleh pekerja.

Menurut Gray dalam Winardi (2002:62) menyatakan bahwa “variabel yang paling penting dalam dalam hal menerangkan kinerja para pekerja adalah:

- a. motivasi pekerja dan
- b. kemampuan pekerja

Motivasi adalah *entusiasme* dan *persistensi* dengan apa seseorang melaksanakan tugas tertentu. Kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi tugas seseorang. Motivasi dan kemampuan bukan satu – satunya variabel yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Gray dalam Winardi (2001:73) menyebutkan penetapan tujuan juga menyebabkan timbulnya kinerja antara lain: *pertama* tujuan-tujuan harus bersifat spesifik, *kedua* kinerja pegawai akan lebih tinggi, apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya, *Ketiga* tujuan-tujuan yang telah ditetapkan harus cukup sulit, sehingga para pekerja harus bekerja keras untuk mencapainya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan-tujuan dalam rentang tengah kesulitan, merupakan tujuan-tujuan yang paling efektif dalam hal merangsang para karyawan untuk bekerja dengan baik. Akhirnya perlu diupayakan agar para pekerja mendapatkan informasi-informasi umpan balik tentang bagaimana hasil kinerja mereka. Untuk dapat memberikan informasi umpan balik, maka para manajer harus menerapkan tujuan-tujuan spesifik, karena apabila tidak demikian mereka tidak akan mungkin memberikan komentar tentang kinerja para karyawan mereka. Apabila informasi umpan balik dikombinasikan dengan tujuan-tujuan yang bersifat spesifik, layak diterapkan, dan dapat diterima maka terbukalah peluang untuk

mencapai kinerja yang bertambah baik di masa yang akan datang.

Di dalam organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standart kinerja dan nemotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Semua organisasi dapat mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan dan akuntabilitas. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan salah satu aktivitas yang secara keseluruhan merupakan suatu proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Penilaian kinerja menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan dan akuntabilitas terhadap pekerjaannya.

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dengan adanya penilaian terhadap kinerja, maka karyawan akan mendapatkan dan mengetahui apa yang telah dilakukan dan dikerjakan selama ini. Dengan mengetahui pekerjaan maka akan timbul semangat kerja dimana semangat kerja dapat disamakan dengan modal kerja, karena hal tersebut mengarah pada pengertian terhadap suatu keadaan dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya disertai dengan kesenangan yang mendalam.

Nitisemito (1988:86) mengatakan” Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Tinjauan Tentang Kinerja

Menurut John dan Sadily (1989: 287) menjelaskan bahwa “*Performance* adalah menunjukkan kinerja dan kemampuan seseorang untuk dapat memberikan kontribusi pada pekerjaan.

Sedangkan Simamora (2004:409) menyebutkan “*Performance* kerja adalah menunjukkan kinerja atau tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan kerja”.

Kinerja para pekerja merupakan hasil dari banyak faktor, yang sebagian tidak diketahui oleh pihak manajer, bahkan ada beberapa diantara faktor-faktor tersebut yang tidak dipahami secara sadar oleh pekerja.

Menurut Gray,et,al, (1984:73-74) dalam Winardi (2002:62) menyatakan bahwa “variabel yang paling penting dalam hal menerangkan kinerja para pekerja adalah: motivasi pekerja dan kemampuan pekerja

Motivasi adalah entusiasme dan persistensi dengan apa seseorang melaksanakan tugas tertentu. Kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi tugas seseorang. Motivasi dan kemampuan bukan satu – satunya variabel yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Gray,et al dalam Winardi (2001:73) menyebutkan penetapan tujuan juga menyebabkan timbulnya kinerja antara lain: *pertama* tujuan-tujuan harus bersifat spesifik, *kedua* kinerja pegawai akan lebih tinggi, apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya, *Ketiga* tujuan-tujuan yang telah ditetapkan harus cukup sulit, sehingga para pekerja harus bekerja keras untuk mencapainya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan-tujuan

223 dalam rentang tengah kesulitan, merupakan tujuan-tujuan yang paling efektif dalam hal merangsang para karyawan untuk bekerja dengan baik. Akhirnya perlu diupayakan agar para pekerja mendapatkan informasi-informasi umpan balik tentang bagaimana hasil kinerja mereka. Untuk dapat memberikan informasi umpan balik, maka para manajer harus menerapkan tujuan-tujuan spesifik, karena apabila tidak demikian mereka tidak akan mungkin memberikan komentar tentang kinerja para karyawan mereka. Apabila informasi umpan balik dikombinasikan dengan tujuan-tujuan yang bersifat spesifik, layak diterapkan, dan dapat diterima maka terbukalah peluang untuk mencapai kinerja yang bertambah baik di masa yang akan datang

Hipotesis

- a. Diduga motivasi (X) yang terdiri dari kebutuhan aktualisasi diri (X_1), kebutuhan penghargaan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan rasa aman (X_4) dan kebutuhan fisiologis (X_5) terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Sampang
- b. Diduga kebutuhan fisiologis (X_1) paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Sampang

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Sampang yaitu di Kantor PT PLN (Persero) Sampang

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau hubungan. Menurut sugiyono (2006: 11-12) penelitian asosiatif merupakan

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT PLN (Persero) Pamekasan yang telah mengikuti pendidikan dan pengembangan sebanyak 25 orang

Sampel

Sedangkan sampel menurut Sugiono (2001:57) menyatakan bahwa sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang

Definisi Operasional Dan Identifikasi Variabel

Menurut Sugiono (2001:21) menyatakan bahwa "variabel *independence* atau bebas adalah merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependence*". Selanjutnya Sugiono (2001:21) menyatakan bahwa variabel *dependence* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas".

Dari pendapat tersebut diatas, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah"

- a. Variabel bebas terdiri-dari
- Motivasi kerja (X) yaitu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar seseorang yang menghasilkan semangat dan ketahanan untuk melakukan cara bertindak. Variabel bebas terdiri-dari:
1. Kebutuhan aktualisasi diri (X_5), adalah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dan kemampuannya, diukur dengan indicator:

- Memberikan kebebasan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya kepada jenjang yang lebih tinggi
 - Memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan, kreatifitas dan bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tetap mengacu kepada aturan yang terdapat dalam lingkungan kerja
2. Kebutuhan penghargaan (X_4), yaitu adanya bentuk pengakuan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi sehingga pegawai memiliki kepercayaan diri, Dapat diukur dengan indicator:
- Promosi jabatan adalah upaya untuk memberikan penghargaan kepada pegawai untuk dinaikkan kepada jabatan yang lebih tinggi kepada pegawai yang berprestasi
 - Saling menghargai dan menghormati antar pegawai baik bawahan dengan bawahan, atasan dengan bawahan atau sebaliknya
3. Kebutuhan sosial (X_3) yaitu adanya kebebasan bagi pegawai untuk bergaul dan bekerjasama dengan pegawai yang lain, antara bawahan dengan bawahan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya diukur dengan indicator:
- Terciptanya komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja, baik antara bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan atau sebaliknya

- Adanya kerjasama yang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Terciptanya hubungan yang harmonis antar pegawai dalam lingkungan kerja
4. Kebutuhan rasa aman (X_2), yaitu kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja dapat diukur dengan indicator
- Terjaminnya rasa aman dan nyaman dalam bekerja
 - Terciptanya lingkungan kerja yang sehat
5. Kebutuhan fisiologis (X_1) adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi untuk makan, minum, istirahat atau mempertahankan hidup, istirahat yang dapat diukur dengan indicator:
- Gaji adalah penghasilan yang didapat untuk membeli makanan, pakaian, rumah untuk kebutuhan hidup
 - Cuti adalah hak pegawai untuk mendapatkan waktu istirahat sementara bagi pegawai
- b. Variabel terikat (Y) adalah kinerja atau kemampuan seseorang sehingga pekerjaan itu dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh para karyawan. Variabel ini dapat diukur dengan indicator:
- Cepat & Tepat adalah dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya atau pekerjaan diselesaikan secara tepat dan cepat
 - Kemampuan adalah suatu bentuk dimana pegawai dapat atau bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan kepada pegawai
 - Kualitas adalah mutu pekerjaan atau hasil

225

- pekerjaan dengan baik atau benar, efisien sesuai dengan ketentuan yg telah ditetapkan
- Tanggugjawab adalah suatu sikap yg ditunjukkan oleh pegawai dengan menghadapi pekerjaan atau tugas yg dibebankan kepadanya dan siap menerima resiko apapun hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan baik oleh pegawai

Teknik Pengumpulan Data

1. Survei pendahuluan, berupa penelitian secara umum terhadap pegawai PT PLN(Persero) Sampang untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi.
2. Penelitian lapangan, sebagai suatu upaya dengan melakukan survey terhadap obyek yang akan diteliti untuk memperoleh data primer secara langsung melalui :

a. Wawancara

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan tanya-jawab secara langsung kepada responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas terhadap pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden. Disamping itu teknik ini juga untuk mengetahui secara lebih mendetail beberapa alasan responden memberikan penilaian tertentu terhadap pertanyaan yang diajukan.

b. Kuesioner

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan angket kepada para responden. Responden diminta untuk menanggapi dengan cara memberikan sikapnya terhadap variabel yang ada dengan menggunakan skala penilaian model likert dengan rentangan 1 sampai 5 untuk mengindikasikan jawaban

sangat tidak setuju - sangat setuju. Adapun skala penilaiannya adalah sebagai berikut :

- **Nilai 1** menunjukkan jawaban/pendapat **sangat tidak baik**.
- **Nilai 2** menunjukan jawaban/pendapat **tidak baik**.
- **Nilai 3** menunjukkan jawaban /pendapat **cukup baik**
- **Nilai 4** menunjukkan jawaban/pendapat **baik**
- **Nilai 5** menunjukkan jawaban/pendapat **sangat baik**

3. Study Kepustakaan.

Tehnik ini dilakukan dengan cara mendapatkan sumber informasi dari berbagai literatur atau teori – teori yang mendukung dan yang berhubungan dengan materi penelitian.

Pengujian Instrumen data

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dengan menggunakan metode korelasi productmoment (pearson correlation), (Sugiono,2002:277)

Data dikatakan valid apabila r hitung lebih besar (>) dari r tabel. Selain itu juga bisa dilihat dari signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak valid. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dikatakan valid (Yarnest, 2003:65). Selain itu data dikatakan valid apabila memiliki koeifisien korelasi > 0,300 (Sudarmanto,2005:88). Dengan demikian semua butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode cronbach alpha (Danim,2000:199), yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1) r}$$

dimana:

α = Koefisien reliabilitas

k = Koefisien rata –rata korelasi antar variabel

r = Jumlah variabel dalam persamaan

Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis

Tehnik Analisis

Pada penelitian ini terdiri dari dua analisis yang terdiri dari analisis kualitatif dan analisis yang bersifat kuantitatif:

1. **Analisis kualitatif** adalah suatu analisa dengan menggunakan interpretasi dan pengembangan pemikiran dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang obyek yang akan diteliti.
2. **Analisis kuantitatif** adalah suatu analisa dengan menggunakan perhitungan berdasarkan angka-angka dari olahan data yang didapat dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang kondisi obyek yang diteliti berdasarkan perhitungan statistic.

Adapun tehnik ini dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, Menurut pendapat Djarwanto dan Pangestu (1995 : 309) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

dimana :

Y = variable terikat yang ditentukan oleh besarnya X

X₁, X₂ X₃, X₄, X₅ = variable bebas yang menentukan besarnya Y

a = nilai kostanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 =$ koefisien korelasi

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis pertama yang merupakan pengujian secara simultan. Menurut pendapat Singgih Santoso (2001: 154) menyatakan “ Untuk menguji hipotesis komperatif lebih dari dua rata – rata sampe 227 digunakan tehnik statistik yang disebut analisis varians dengan rumus :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

dimana :

$R^2 =$ koefisien korelasi ganda

$k =$ jumlah variabel independent

$n =$ jumlah sample

$F =$ F hitung yang akan dibandingkan dengan F tabel

Jika F hitung $>$ F tabel maka, hipotesa diterima

Jika F hitung $<$ F tabel maka, hipotesa ditolak

b. Uji t

Untuk membuktikan hipotesis kedua maka digunakan uji t atau t tes yaitu untuk mengetahui sumbangan dari masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variable terikat, dengan menggunakan rumus berdasarkan pendapat Singgih Santoso (2001:154) adalah sebagai berikut

$$t = \frac{b_i - b_o}{Sb_i}$$

dimana :

$b_i =$ koefisien ke i

$b_o =$ parameter ke i yang dihipotesakan

$Sb_i =$ kesalahan standar b_i

Jika t hitung $>$ t tabel, maka hipotesa diterima

Jika t hitung $<$ t tabel, maka hipotes ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Obyek Penelitian

Dalam kegiatan pemberian motivasi, masing-masing organi-sasi mempunyai tujuan tertentu, motivasi yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) memungkinkan karyawan memiliki semangat dan kemauan serta kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan berikutnya yang menuntut tugas dan tanggungjawab yang lebih besar. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi diharapkan memiliki kualitas seperti yang diharapkan oleh organisasi.

Adanya program motivasi yang dilaksanakan PT PLN (Persero) Pamekasan akan menambah semangat, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang ada pada karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki dan memperbaiki kinerja yang selama ini belum optimal, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang ada kearah yang baik.

Perkembangan teknologi dalam masa sekarang sangatlah cepat. Pemanfaatan teknologi perhubungan dengan efisiensi kerja dari organisasi. Apabila dapat selalu mengikuti perkembangan tehnologi dan memanfaatkan teknologi tersebut, maka organisasi akan lebih dapat bersaing, karena mempunyai karyawan yang menguasai teknologi, sehingga efisiensi kerja dapat lakukan disetiap unit kerja.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan PT PLN (Persero) Pamekasan ada banyak sekali manfaat-manfaat yang dapat diambil, antara lain: a) meningkatkan semangat dan kemampuan kerja karyawan, b) Meningkatkan produk/prestasi kerja karyawan, c) meningkatkan loyalitas dan kerjasama yang menguntungkan, d) meningkatkan kedisiplinan karyawan terhadap

peraturan atau kebiasaan yang bersifat normatif.

Dorongan atau motivasi yang tinggi akan membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dilakukan dengan semangat yang tinggi pula. Dengan demikian proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan akan semakin berjalan lancar.

Upaya PT PLN (Persero) untuk meningkatkan profesionalisme telah mengeluarkan kebijakan yang berhubungan dengan pemberian motivasi kepada karyawan melalui PT PLN (Persero) Pamekasan sampai saat ini telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan manajerial agar para karyawan memahami berbagai konsep, prinsip, dan prosedur dalam mengelola serta melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan ada tujuan utama yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) Sampang.

Wilayah usaha PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa-Timur dibagi menjadi beberapa daerah Pelayanan yang melayani wilayah administrasi propinsi Jawa Timur untuk Madura meliputi Area Pelayanan & Jaringan Pamekasan melayani Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Sumenep dan Kabupaten Bangkalan.

PT PLN (Persero) Sampang berlokasi di Jalan Trunojoyo Sampang. PT PLN (Persero) memiliki Sumberdaya manusia sebagai tenaga kerja tidak akan terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja Hal ini berkaitan dengan kapasitas dan kemampuan karyawan untuk terus ditingkatkan kemampuan sehingga

memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi melalui pemberian motivasi kepada karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Sampang memungkinkan karyawan memiliki semangat dan kinerja yang baik sehingga karyawan akan mengerahkan semua keterampilan, keampmelaksanakan pekerjaan berikutnya yang menuntut tugas dan tanggungjawab yang lebih besar dimana karyawan diharapkan memiliki kualitas seperti yang diharapkan oleh PT PLN (Persero) Sampang.

Gambaran Umum Responden

Dari hasil angket yang dikumpulkan dalam penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di lingkungan PT PLN (Persero) Sampang, maka diperoleh gambaran tentang karakteristik responden pada tingkatan Pendidikan, jenis kelamin, adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Ditinjau dari segi pendidikan responden sebagian besar responden berpendidikan SMU sebanyak 10 orang Sedangkan tingkat pendidikan SI sebanyak 13 orang dan pendidikan S2 2 orang Dilihat dari komposisi pendidikan diharapkan dapat memenuhi kriteria sebagai pegawai yang mampi memiliki kemampuan dan rofessional, hal ini dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Jenis Kelamin

Ditinjau dari jenis kelamin responden sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 16 responden dan jenis kelamin perempuan 9 responden

c. Umur

Ditinjau dari umur responden sebagian besar responden berumur 35-40th. Dengan jumlah responden

8 orang, umur 31-35th berjumlah 7 orang, diatas 40 th sebanyak 6 responden dan responden yang berumur 25-30 th sebanyak 4 orang.

Pembahasan

. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dari variabel semua faktor maka untuk mengetahui validitas dari semua variabel maka dilakukan uji validitas semua faktor yang akan diteliti. Variabel dinyatakan valid apabila koefisien korelasi $r > 0,3$.

Dari hasil uji validitas ternyata semua indicator variable valid karena koefisien korelasinya $> 0,3$) sehingga semua indikaator variable dapat diikutkan dalam proses selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach alpha. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui tingkat kehandalan dari instrumen penelitian. Variabel dapat dinyatakan handal apabila koefisien alpha $> 0,5$,

Semua variabel penelitian yang terdiri-dari kualitas pelayanan (X), dan nasabah memilih (Y) mempunyai tingkat kehandalan untuk digunakan dalam penelitian karena koefisien alpha $> 0,5$

Analisa Diskriptif

Berdasarkan hasil penelitian maka distribusi frekuensi jawaban responden adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas yaitu motivasi (X_1) terdiri-dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan social (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5)

1) Kebutuhan Fisiologis (X_1) dengan indicator: gaji (X_{1-1}) dan cuti (X_{1-2})

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan untuk

indicator gaji yang menjawab cukup setuju dengan jumlah 6 orang, menjawab setuju 9 responden dan yang menjawab sangat setuju 10 responden. Sedangkan untuk indicator cuti menjawab cukup setuju 3 orang, menyatakan setuju dengan jumlah 18 orang dan menjawab sangat setuju dengan jumlah 4 responden

229

2) Kebutuhan Rasa Aman (X_2) dengan indicator: rasa aman dan nyaman bekerja (X_{2-1}), lingkungan kerja sehat (X_{2-2})

Jawaban responden tentang indicator rasa aman dan nyaman bekerja (X_{2-1}) dimana responden yang menyatakan cukup setuju 8 responden, menjawab setuju 4 responden dan yang menjawab sangat setuju 13 responden. Untuk indicator lingkungan kerja sehat responden yang menjawab cukup setuju 6 responden, menyatakan setuju dengan jumlah 9 responden dan menjawab sangat setuju 10 responden.

Kebutuhan rasa aman dalam bekerja adalah modal dasar untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Karena rasa aman dan nyaman dalam bekerja adalah merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi

3) Kebutuhan Sosial (X_3) dengan indicator: komunikasi yang baik (X_{3-1}), kerjasama (X_{3-2}) dan hubungan kerja yang harmonis (X_{3-2})

Untuk indikator komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai yang lain (X_{3-1}) berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menyatakan cukup setuju dengan jumlah 6 orang menyatakan setuju dengan jumlah 8 orang dan menyatakan sangat setuju 11 orang. Indikator kerjasama (X_{3-2}) jawaban responden diatas

menunjukkan bahwa responden menyatakan cukup setuju dengan jumlah 2 orang, menjawab setuju 17 orang dan menjawab sangat setuju 6 orang. Sedangkan indicator hubungan kerja yang harmonis (X_{3-2}) menyatakan cukup setuju 10 responden, menjawab setuju 4 responden dan menjawab sangat setuju 11 responden.

4) Kebutuhan Penghargaan (X_4) dengan indicator: promosi jabatan (X_{4-1}) dan saling menghargai (X_{4-2})

Jawaban responden untuk indikator promosi jabatan (X_{4-1}) responden yang menjawab cukup setuju 8 orang, menjawab setuju 8 orang dan menjawab sangat setuju 9 orang. Untuk indicator saling menghargai (X_{4-2}) responden yang menjawab cukup setuju 10 orang, menjawab setuju 10 orang dan menjawab sangat setuju 5 orang

Setiap pegawai butuh penghargaan karena penghargaan adalah bagian kebutuhan yang harus dipenuhi. Pegawai akan termotivasi dengan baik sehingga kinerja baik. Salah satu kebutuhan yang lain, setiap pegawai memiliki keinginan untuk diberi penghargaan dalam bentuk jabatan yang lebih tinggi atau promosi .

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_5) dengan indikator : kebebasan pegawai dalam pendidikan (X_{5-1}), kebebasan pegawai untuk berkreasi (X_{5-2}),

Untuk indikator kebebasan pendidikan jawaban responden menunjukkan bahwa responden yang menyatakan cukup setuju dengan jumlah 6 orang, menyatakan setuju dengan jumlah 9 orang dan menyatakan sangat setuju 10. Untuk indikator kebebasan berkreasi yang menyatakan cukup setuju dengan jumlah 9

orang, menyatakan setuju dengan jumlah 6 orang dan menyatakan sangat setuju 10 responden

b. Variabel Terikat yaitu Kinerja (Y) dengan indicator: cepat dan tepat (Y_{1-1}), kemampuan (Y_{1-2}), kualitas (Y_{1-3}), tanggungjawab (Y_{1-4}), kuantitas (Y_{1-5}),

1) Kinerja (Y)

Untuk indikator cepat dan tepat (Y_{1-1}) responden yang menjawab cukup setuju 5 responden, menjawab setuju 9 responden dan menjawab sangat setuju 11 responden. Indikator kemampuan (Y_{1-2}), responden yang menjawab cukup setuju 4 orang, menjawab setuju dengan jumlah 18 responden dan menjawab sangat setuju dengan jumlah 3 responden. Indikator kualitas (Y_{1-3}), responden yang menjawab cukup setuju 14 orang, menjawab setuju 4 reponden dan menjawab sangat setuju 7 responden. Indikator

tanggungjawab (Y_{1-4}), responden yang menjawab cukup setuju 10 orang, menjawab setuju 4 reponden dan menjawab sangat setuju 11 responden. Indikator kuantitas (Y_{1-5}), responden yang menjawab cukup setuju 9 orang, menjawab setuju 6 reponden dan menjawab sangat setuju 10 responden.

Analisa Statistik

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program Spss maka persamaan regresi linear berganda dari penelitian sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Liner Berganda

Koefisien Berdasarkan tabel coefficients, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,417 + 0,213 X_1 + 0,457 X_2 + 0,278 X_3 + 0,231 X_4 + 0,496 X_5 + E$$

Nilai kontanta sebesar 0,413 hal ini berarti bahwa pada saat X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar

0,41,7 Koefisien variabel kebutuhan fisiologis (X_1) sebesar 0,213 hal ini berarti bahwa bilamana variabel kebutuhan fisiologis dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,213 atau 21,3%. Sedangkan apabila variabel kebutuhan rasa aman (X_2) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,457. Bilamana variabel kebutuhan social (X_3) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,278. Bilamana variabel kebutuhan penghargaan (X_4) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,231. Bilamana variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dinaikkan satu – satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,496

b. Hasil Perhitungan Pengaruh (R)

Hasil perhitungan R pada table menunjukkan gambaran pengaruh antara variable bebas yang terdiri – dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan social (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terhadap variable terikat yaitu kinerja (Y). Nilai R sebesar 0,724 atau 72,4% yaitu menggambarkan hubungan antara variable bebas terhadap variabel terikat bersifat searah dan kuat. Sedangkan nilai R squared atau determinan R sebesar 0,524 atau 52,4% pengaruh secara simultan sedangkan sisanya (100% - 52,4% = 47,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Dari hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 8,188 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 2,82. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel motivasi (X) yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan

rasa aman (X_2), kebutuhan social (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Sampang dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel motivasi (X) yang terdiri-dari kebutuhan fisiologis (X_1) nilai t sebesar 7,941, kebutuhan rasa aman (X_2) nilai t sebesar 6,767, kebutuhan social (X_3) nilai t sebesar 5,668, kebutuhan penghargaan (X_4) nilai t sebesar 5,661 dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) nilai t sebesar 4,992 berpengaruh terhadap kinerja (Y) pegawai PT PLN (Persero) Sampang dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji t, ternyata dari kelima variabel tersebut, variabel kebutuhan fisiologis (X_1) nilai t nya paling besar. Dengan demikian variabel kebutuhan fisiologis (X_1) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja (X_1) pegawai PT PLN (Persero) Sampang.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan motivasi (X) yang terdiri-dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan social (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja (Y) pegawai PT PLN (Persero) Sampang sebesar 72,4%
2. Dari hasil perhitungan dari kelima variable bebas yang terdiri-dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) memberikan pengaruh paling dominan

pengaruhnya terhadap kinerja (Y) pegawai kantor BPPKB Kabupaten Sampang adalah variable kebutuhan fisiologis (X_1) dengan kontribusi nilai t paling besar sebesar 0,7841

3. Berdasarkan hasil penelitian ternyata hipotesa peneliti diterima karena hasil penelitian menunjukkan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN (persero) Sampang adalah variable kebutuhan fisiologis (X_1)

Saran

1. Diharapkan PT PLN (Persero) Sampang memperhatikan dan meningkatkan motivasi khususnya kebutuhan akan fisiologis karena kebutuhan ini sangat besar sekali pengaruhnya terhadap kinerja PT PLN (Persero) Sampang
2. Hendaknya PT PLN (Persero) Sampang memperhatikan kebutuhan sosial karena kebutuhan sosial adalah bagian bentuk motivasi yang harus diperhatikan seperti terciptanya komunikasi yang baik antar pegawai, hubungan yang harmonis harus dijaga dan ditingkatkan agar terdapat kerjasama.
3. Hendaknya PT PLN (Persero) Sampang dalam memberikan motivasi tetap mengacu berdasarkan pada perpaduan sistem prestasi kerja dan dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Atkinson Dalam Prof.J. Winardi, SE, Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002

Douglas Mc Gregor Dalam M. Manullang, Dasar-Dasar Manajemen, Edisi Kedua,

Salemba Empat, Jakarta, 2004

Djarwanto Dan Pangestu, Metodologi Penelitian, Edisi Pertama, Bandung, 1995.

Jones Dalam Prof. J Winardi, SE. Motivasi Dan Pemasaran Dalam Manajemen, Penerbit Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002.

Jhon Dan M Hasan Sadili, Kamus Inggris Indonesia, YKPN, Yogyakarta, 1989

Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesatu, YKPN, Yogyakarta, 2004

Husein Umar, Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.

Amrullah dan Haris Budiono, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke dua, YKPN, Yogyakarta, 2004

M. Manullang, Dasar- Dasar Manajemen, Edisi Kedua, Salemba Empat, Jakarta, 2004

Stoner Dalam Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2002

Sugiono, Metodologi Penelitian Administrasi, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung, 2001

Singgih Santoso, Riset Pemasaran, Edisi Kedua, YKPN, Yogyakarta, 2002

Prof., DR. J. Winardi. SE. Pengantar
Manajemen, Cetakan ke dua,
Yogyakarta, 2004

Prof., DR. J. Winardi. SE. Pengantar
Manajemen, Cetakan ke satu,
Yogyakarta, 2001