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

Effect of Motivation on Employee Job Performance at
PT. PLN UP3 Parepare

Andi Adriani Paesal

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Email andiadriani50@gmail.com

ABSTRACT

Andi Adriani Paesal (2020) with the research title "Effect of Motivation on Employee Job Performance at PT. PLN UP3 Parepare ", this study aims to determine the effect of motivation on employee work performance at PT. PLN UP3 Parepare. The location of this research was carried out at PT. PLN UP3 Parepare Jl. Veteran while the research began in February to May 2020, data analysis techniques are positive or negative and to predict the value of the dependent variable if the value of the variable g is used, this analysis uses simple linear regression because it only consists of 2 variables, namely motivation and work performance . Simple linear regression aims to determine the direction of the relationship between the independent variable with the dependent variable whether the independent has increased or decreased. The influence of motivation on employee performance in PT PLN UP3 Parepare, it can be concluded as follows: It is known that the motivational variable has a significant effect on employee performance such as responsibility, career advancement, the job itself, and awards given by employees of PT PLN PERSERO Area Parepare. Based on the results of the research and discussion previously stated, the suggestions that can be given are: there is still a need to increase incentives / bonuses for overtime employees beyond working hours then the leadership of PT PLN PERSERO Area Parepare in providing encouragement and motivation to employees as well as the company's mission and vision, so that in the future employee performance can be increased, and the company's strategic objectives can be achieved.

Keyword : Motivation, Work Performance

PENDAHULUAN

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan penyedia jasa kelistrikan terbesar di Indonesia. Dengan visi untuk "Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani", PT PLN (Persero) berkomitmen untuk melistriki seluruh Nusantara. Kami percaya bahwa Potensi insani merupakan aset terbesar dan masa depan kami, karenanya kami berinvestasi besar untuk mendapatkan calon-calon pemimpin masa depan yang akan mengembangkan PT PLN (Persero) menjadi Perusahaan Kelas Dunia dan menghadapi tantangan bisnis di masa yang akan datang. Kesempatan berkarier di PT PLN (Persero) sangatlah luas karena rentang bisnis kami dari hulu sampai hilir, mulai dari Pembangkitan, Transmisi hingga Distribusi Listrik ke pelanggan serta jasa-jasa pendukungnya. Untuk tahun 2017, PLN menargetkan merekrut sebanyak 6.056 pegawai. PT PLN (Persero) menyediakan berbagai program untuk menunjang profesionalitas dan kompetensi tenaga kerja diantaranya adalah Pelatihan; dan workshop di Pusat Pendidikan dan Pelatihan; Workshop dan seminar di berbagai institusi dalam/luar negeri; Sertifikasi Profesional; Beasiswa selektif untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi di Perguruan Tinggi dalam/luar negeri; *Executive dan Senior Specialist Education; Internal Job Posting*; Tugas karyawan di anak perusahaan PT PLN (Persero); Talent Pool untuk menjaring dan akselerasi karier pegawai potensial; *Coaching; Mentoring*; dan Manajemen Unjuk Kerja Pegawai.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN UP3 Parepare.

KAJIAN TEORI

Menurut Sondang P. Siagian (2008:287) bahwa motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi pegawai pun akan terpelihara pula. Menurut Hasibuan (2008:141) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009:18) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam kerjanya. Menurut Soeprihanto (2001:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prestasi kerja adalah nilai yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang atas jasa pekerjaannya.

Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mathis dalam Zainal (2014:406) menyatakan penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Serta Martoyo (2007:89) menjelaskan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas apa yang ingin dicapai.

Hubungan Motivasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012:378) Bahwa meningkatnya motivasi kerja akan meningkatnya prestasi kerja yang individu, kelompok, maupun organisasi. Motivasi kerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik, sebaliknya motivasi kerja yang buruk memiliki kemungkinan yang lebih besar akan menghasilkan prestasi kerja yang buruk. Jelaslah dalam hal ini bahwa fungsi motivasi kerja sangat penting, sebab apabila karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang baik dalam bekerja tentu akan mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik. Sebaliknya apabila karyawan tidak mampu meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya tentu prestasi kerja tidak akan meningkat, maka dari itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar mencapai prestasi kerja yang maksimal sesuai yang diharapkan.

POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

2. Sampel

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi sebanyak 40 orang dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan atas segala yang di teliti.
2. Studi dokumentasi, Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data – data yang ada di penelitian.
3. Studi kepustakaan, Pengumpulan data yang diperoleh dari kepustakaan seperti membaca buku ilmiah, majalah maupun media yang berhubungan dengan masalah dengan pembahasan penelitian.
4. Kuesioner, Metode pengumpulan data melalui jumlah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada karyawan dan di jawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban – jawaban dari responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian ini terdiri dari :

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang berkaitan dengan kategori dalam penelitian ini yang berupa sangat baik, baik, cukup, dan kurang yang diperoleh melalui analisis hasil penelitian dan wawancara (Sugiyono, 2007 : 78).
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang berkaitan dengan angka-angka. Data kuantitatif diperoleh dengan melakukan analisis deskriptif instrumen penelitian serta analisis statistik inferensial (Sugiyono, 2007:78).

2. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah :

- a. Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.
- b. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan.

Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana

Rumus regresi linear sederhana adalah : $Y' = a + bX$

Rumus a dan b dibawah ini :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

2. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Uma Sekaran, 2009 : 248) validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk.

3. Analisis Korelasi

Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi pearson product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Pearson

x = Motivasi

y = Prestasi Kerja

n = Banyak Sampel

4. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien kuadrat korelasi sederhana

$$Kd = r \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	23	58%
2	Perempuan	17	42%
Jumlah		40	100

Sumber : data primer yang diolah

Dari tabel 5.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner ke karyawan Pada PT.PLN UP3 Parepare, bahwa karyawan berdasarkan jenis kelamin Pada PT. PLN UP3 Parepare didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 58%, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau 42%.

b. Karakteristik Data Responden Berdasarkan jabatan

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Manajer Area	1	3%
2	Sekretaris	1	3%
3	Karyawan	38	94%
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari staf. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjabatan sebagai staf yaitu terdiri dari 38 responden (94%), sekretaris sebanyak 1 orang dan manajer sebanyak 1 orang.

c. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	S2	3	3%
2	S1	17	55%
3	D3	7	13%
4	SMA	13	29%
Jumlah		40	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini mempunyai latar belakang pendidikan rata-rata S1. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berlatar belakang pendidikan S1 sebanyak 17 responden (55%)

2. Analisis Penelitian

a. Uji Reliabilitas Dan Validitas

Melalui Output SPSS mengenai *Reliability Statistics* pada Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* = 0,765 yang berarti lebih dari 0.60 yang dipersyaratkan layak (*Reliability*).

Tabel 5.4
Reliability Statistics Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,765	5

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20

Sedangkan bila mengacu pada Tabel 5.4 *Item Total Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* terlihat bahwa semua indikator (x01 sampai x05) mempunyai nilai lebih dari 0,60 dari yang dipersyaratkan, sehingga indikator layak atau reliability.

a) Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Berdasarkan uji reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan dari output SPSS 20 pada Tabel 5.5 yaitu mengenai *Reliability Statistics* dapat diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740. *Cronbach's Alpha* sebesar 0.740 tentu lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu 0.60 sehingga instrumen penilaian pada instrument tingkat prestasi kerja karyawan adalah handal atau reliable. Sedangkan bila mengacu pada Tabel 5.5 *Item Total Statistics* pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* terlihat semua indikator (y01 sampai y05) mempunyai nilai lebih dari 0.60 dari yang dipersyaratkan, sehingga indikator layak atau reliable.

Tabel 5.5
Reliability Statistics Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 20

1) Uji Validitas

Valid atau validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sofian Yamin & Herry Kurniawan (2009).

a) Uji Validitas Pengaruh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 20 seperti yang terlihat pada Tabel 5.4 mengenai validitas motivasi kerja terlihat bahwa nilai total korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk atau konsep, dengan melihat *pearson correlation* menunjukkan hasil yang signifikan pada taraf kepercayaan 99% atau *significant at the 0.01 level (2-tailed)* pada beberapa indikator yaitu x01, x02, x03, x04, x05, untuk hasil signifikan pada taraf kepercayaan 95% atau *significant at the 0.05 level (2-tailed)*.

b) Uji Validitas Prestasi Kerja

Berdasarkan tampilan output SPSS 20 terlihat pada Tabel 5.5 validitas prestasi kerja karyawan bahwa nilai total korelasi antara masing – masing indikator terhadap skor konstruk atau konsep menunjukkan hasil yang signifikan pada taraf kepercayaan 99% atau *significant at the 0,001 level (2-tailed)* pada indikator y01, y02, y03,y04, dan y05.

3. Analisis Statistik Inferensial Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengambilan kesimpulan dari statistika inferensial yang hanya didasarkan pada sebagian data menyebabkan sifat tak pasti, memungkinkan terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan, sehingga pengetahuan mengenai teori peluang mutlak diperlukan dalam melakukan metode-metode statistika inferensial (Wikipedia, 2013).

Analisis regresi adalah salah satu analisis yang paling populer dan luas pemakaiannya untuk melakukan prediksi dan ramalan. Analisis ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat, dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan dari variabel tersebut.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN PERSERO Area Parepare adalah bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dan hubungan yang ada diantara kedua variabel yakni variabel motivasi kerja dan variabel prestasi kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis ini dapat digambarkan hubungan dua variabel yang diinginkan dalam bentuk persamaan garis lurus (linear) dan dapat diketahui keeratan hubungan serta ramalan (*predictions*) dari dua variabel tersebut dalam bentuk pengaruh.

1) Angka Korelasi

Untuk penafsiran korelasi yang ditentukan oleh tanda positif (+) atau tanda negatif (-) dan arah korelasi serta kuat atau tidak kuatnya korelasi tersebut. Jadi kesimpulan yang dapat diambil untuk korelasi antara variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN PERSERO Area Parepare yang terlihat pada Tabel 5.6 *Model Summary*^b, memiliki arah korelasi bernilai positif dengan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,476 (berada pada interval 0,40 – 0,599 = (Cukup Kuat). Hal ini berarti korelasi antara Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN PERSERO Area Parepare adalah positif dan cukup kuat.

Tabel 5.6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.463	1.37121

2) Koefisien Penentu (R^2)

Pada Tabel 5.6 *Model Summary*^b memberikan deskripsi angka Koefisien Penentu (*R Square*) sebesar 0,478 (47,6 %) adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi (R) sebesar 0.690a. *R square* biasa juga disebut koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah pengaruh antara Variabel Motivasi Kerja Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN PERSERO Cabang Parepare. Sedangkan sisanya sebesar 52.4% (Dari 100 % - 47,6%=

52,4 %) dijelaskan oleh faktor lain seperti bonus dan lingkungan kerja diluar indikator yang ada pada variabel Motivasi Kerja Karyawan Pada PT PLN PERSERO Cabang Parepare.

2) Persamaan Linear

Untuk selanjutnya akan digunakan SPSS 20 untuk menghitung persamaan linear. Pada Tabel 5.7 *Coefficients* dapat dibuatkan persamaan linear sebagai berikut:

$$y = a + bx$$

Dimana :

y = Prestasi Kerja; x = Motivasi Kerja; dan a = Konstanta

Tabel 5.7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.213	2.759		1.890	.066
Motivasi	.738	.124	.690	5.953	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Jadi persamaan linearnya adalah sebagai berikut:

$$y = 5.213 + 0,738x$$

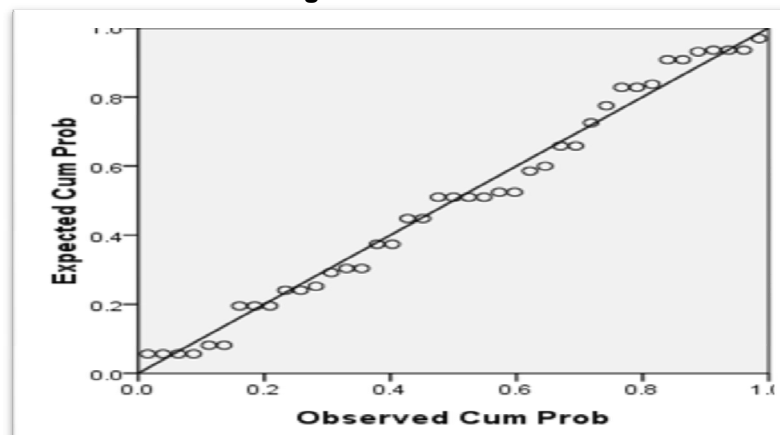
Keterangan persamaan Linear tersebut adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 5.213 menyatakan bahwa bilamana tidak ada motivasi kerja maka nilai prestasi kerja karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare 5.213. Nilai koefisien regresi sebesar 0,738 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) point motivasi kerja maka akan menambah tingkat kehandalan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 5.213 { $y = 5.213 + 0,738 * (1) = 5.213$ } demikian pula sebaliknya, pengurangan 1 (satu) point motivasi kerja maka akan mengurangi tingkat prestasi kerja karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare 5.213 { $y = 5.213 + 0,738 * (-1) = 4.385$ }.

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

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas Data merupakan prasyarat kebanyakan prosedur statistika inferensial (Stanislaus S. Uyanto, 2009). Dari *Normal Probability Plot of Refression Standardized Residuals* pada Grafik 5.1 menunjukkan bahwa butir-butir atau titik-titik nilai data terletak kurang lebih pada suatu garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai skor Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Grafik 5.1
Normal P-Plot Regression Standardized Residual



Pembahasan

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

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

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif memengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja karyawan lebih maksimal. Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain. Dengan demikian motivasi kepada karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare adalah pemberian motivasi dari pimpinan sangat memengaruhi kerja karyawan, berupa insentif dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disini perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan, karena dengan pemberian motivasi karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mereka merasa lebih diperhatikan oleh atasannya. Terlihat jelas bahwa pimpinan PT PLN PERSERO Area Parepare selalu memberi perhatian kepada para karyawan dengan memberikan motivasi langsung.

Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil prestasi kerja karyawan. Seorang pimpinan tidak cukup mengatakan, "Kamu harus memiliki motivasi kerja". Menurut Karyawan, pimpinan PT PLN PERSERO Area Parepare selalu membangkitkan, meningkatkan dan memelihara motivasi karyawannya dengan cara yang benar agar hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan bisa terjalin baik. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat memotivasi diri sendiri terlebih dahulu sehingga nantinya dapat memotivasi para karyawannya.

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

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

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare motivasi kerja di atas terdapat motivasi kerja karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman pada teori Muafik Saleh yaitu tanggung jawab, kemajuan karir, pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan yang diberikan oleh karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare termasuk dalam motivasi kerja secara islam pada kategori takwa dalam bekerja. Kemudian pelayanan yang dilakukan oleh karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare termasuk dalam motivasi kerja yang sesuai hal ini

dapat dilihat dari kinerja pelayanan terhadap masyarakat yang dilakukan oleh karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare sudah sesuai termasuk dalam kategori dalam bekerja.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.PLN UP3 Parepare, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan seperti tanggung jawab, kemajuan karir, pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan yang diberikan oleh karyawan PT PLN PERSERO Area Parepare.

Saran

1. Masih ada perlunya peningkatan insentif / bonus pada karyawan yang lembur diluar jam kerja.
2. Pimpinan PT PLN PERSERO Area Parepare dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan prestasi kerja karyawan dapat meningkat, dan tujuan strategis perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, Stephani Indriasari Dwi. (2005). Skripsi : *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi Keenam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Kelima*, Universitas Diponegoro.
- Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: LSFK.
- Hidayat. (2009). *Pemotivasian*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani (2000). *Manajemen Personalia dan MSDM*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin. (2009). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. (2003). *Riset dan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wungu, Brotoharjo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Dan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.