

Factors Affecting Employee Work Motivation at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu

Afrihan Renaldy¹⁾; Neri Susanti²⁾; Yanto Effendi²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Accountancy, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾renaldyriwan2311@gmail.com; ²⁾ nearysanti@gmail.com; ³⁾ yantoeffendi357@gmail.com

How to Cite :

Renaldy, A., Susanti, N., Effendi, Y. (2021). Factors Affecting Employee Work Motivation at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu. JURNAL EMBA REVIEW, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v12>

ARTICLE HISTORY

Received [02 September 2021]

Revised [15 Oktober 2021]

Accepted [1 November 2021]

KEYWORDS

Desire to Live, Desire for a Position, Desire for Power, Desire for Recognition, Work Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada PT PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, Regresi Linear Berganda, Koefisien determinasi, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : Persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = -1,740 + 0,090X_1 + 0,201X_2 + 0,326X_3 + 0,471X_4 + e$. Keinginan untuk hidup (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$. Keinginan untuk suatu posisi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Keinginan akan kekuasaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,009 < 0,05$. Keinginan akan pengakuan (X_4) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Keinginan untuk hidup (X_1), variabel keinginan untuk suatu posisi (X_2), variabel keinginan akan kekuasaan (X_3), variabel keinginan akan pengakuan (X_4), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that most affect the work motivation of employees at PT PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu. The analytical methods used were validity test, reliability test, multiple linear regression, coefficient of determination, F test and t test. Based on the research results show that: Multiple linear regression equation obtained $Y = -1.740 + 0.090X_1 + 0.201X_2 + 0.326X_3 + 0.471X_4 + e$. The desire to live (X_1) has a significant effect on the work motivation of state civil servants (Y) at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu because the significance value is $0.007 < 0.05$. The desire for a position (X_2) has a

significant effect on the work motivation of state civil servants (Y) at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu because the significance value is 0.000 < 0.05. The desire for power (X3) has a significant effect on the work motivation of state civil servants (Y) at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu because the significance value is 0.009 < 0.05. The desire for recognition (X4) has a significant effect on the work motivation of state civil servants (Y) at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu because the significance value is 0.000 < 0.05. The desire to live (X1), the desire variable for a position (X2), the desire for power variable (X3), the desire for recognition variable (X4), simultaneously or together have a significant effect on employee motivation (Y) at PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu because the significance value is 0.000 < 0.05. .

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai, karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersedia untuk memberikan kontribusi kerja yang baik pula bagi organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu organisasi yang berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam organisasinya adalah PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu. PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu yang merupakan perusahaan listrik milik negara di wilayah Bengkulu dimana banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai terkadang membuat pegawai pulang melebihi jam kerja yang ditentukan karena terpaksa bekerja lembur. Pekerjaan yang begitu menyita waktu dalam pemenuhan kebutuhan terhadap listrik dan administrasi listrik pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu akan membuat rasa bosan dalam diri pegawai, apabila PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu tidak memberikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai agar keinginan untuk bekerja dengan baik tetap tumbuh dan pegawai selalu memberikan kontribusi kerja yang optimal kepada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu.

Berdasarkan teori motivasi menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2016:142) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor the desire to live (keinginan untuk hidup), the desire for position (keinginan untuk suatu posisi), the desire for power (keinginan akan kekuasaan), dan the desire for recognition (keinginan akan pengakuan).

Keempat faktor tersebut amatlah penting untuk diketahui oleh pimpinan agar organisasi memiliki pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik, hal ini tidak terkecuali pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu. Sebagai organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pembangunan perlistrikan dan memiliki banyak pegawai dengan beragam sikap dan latar belakang maka PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu sudah selayaknya mengetahui apa yang menjadi faktor untuk memotivasi pegawai secara berkelanjutan agar keinginan pegawai untuk bekerja efektif tetap terjaga.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia atau sering pula disebut dengan manajemen personalia pada hakekatnya merupakan pendayagunaan tenaga kerja sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menghadapi tantangan-tantangan lingkungan dan organisasi dibidang pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia.

Motivasi

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi tujuan yang diinginkan. Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

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 (Hasibuan, 2016:219).

Teori Motivasi

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan kebutuhan harus dipenuhi dengan bekerja.

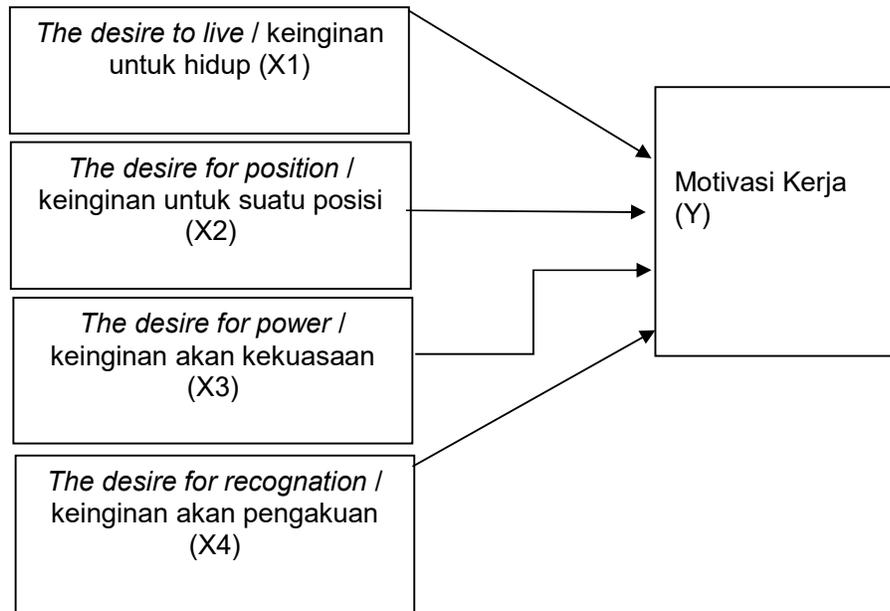
Menurut Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2016:142) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

- The desire to live* (keinginan untuk hidup). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk makan dan minum untuk melanjutkan hidupnya.
- The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi). Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki suatu keinginan manusia yang kedua dan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- The desire for power* (keinginan akan kekuasaan). Keinginan untuk suatu kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
- The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan). Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Kerangka Analisis

Gambar 1. Kerangka Analisis

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja :



Sumber : Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2016:142)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas/pengaruh dengan variabel terikat/terpengaruh. Rumus persamaan Regresi linear berganda adalah (Sugiyono, 2013:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	=	Produktivitas
B ₀	=	Konstanta
β ₁	=	Standar koefisien regresi linier dari keselamatan kerja
β ₂	=	Standar koefisien regresi linier dari kesehatan kerja
β ₃	=	Standar koefisien regresi linier dari disiplin kerja
X ₁	=	Keselamatan kerja
X ₂	=	Kesehatan kerja
X ₃	=	Disiplin kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis maka diketahui hasil perhitungan dari Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, Uji F dan Uji t dengan persamaan garis : $Y = -1,740 + 0,090X_1 + 0,201X_2 + 0,326X_3 + 0,471X_4 + e$

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien B	R Square	Nilai Sign.	Keterangan
Keinginan untuk hidup (X1)	0,090		0,007	Signifikan
Kebutuhan untuk suatu posisi (X2)	0,201		0,015	Signifikan
Kebutuhan keinginan akan kekuasaan (X3)	0,326		0,009	Signifikan
Kebutuhan akan pengakuan (X4)	0,471		0,000	Signifikan
Uji F			0,000	Signifikan
Determinasi (R ²)		0,989		
Konstanta	-1,740			

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2021

Dari tabel 16 di atas terlihat bahwa variabel pemenuhan keinginan untuk hidup (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,007 yang berarti bahwa variabel pemenuhan keinginan untuk hidup mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$.

Variabel keinginan untuk suatu posisi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,015 yang berarti bahwa variabel keinginan untuk suatu posisi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Variabel pencapaian keinginan untuk kekuasaan (X3) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,009 yang berarti bahwa variabel pencapaian keinginan akan kekuasaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,009 < 0,05$.

Variabel keinginan akan pengakuan (X4) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel keinginan akan pengakuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Dari nilai koefisien regresi tersebut variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu adalah faktor keinginan akan pengakuan (X4) yaitu sebesar 0,471.

Nilai konstanta sebesar -1,740 yang artinya apabila variabel pemenuhan keinginan untuk hidup (X1), variabel keinginan untuk suatu posisi (X2), variabel keinginan akan kekuasaan (X3), variabel keinginan akan pengakuan (X4), pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu memiliki bobot nilai 0 atau tidak memiliki nilai maka motivasi kerja adalah sebesar nilai konstanta -1.740.

Untuk uji hipotesis secara simultan/bersama-sama dengan Uji F antara variabel pemenuhan keinginan untuk hidup (X1), variabel keinginan untuk suatu posisi (X2), variabel keinginan akan kekuasaan (X3), variabel keinginan akan pengakuan (X4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

Dari hasil perhitungan juga diperoleh koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,989 atau ini berarti bahwa sumbangan variabel independen yaitu variabel pemenuhan keinginan untuk hidup (X1), variabel keinginan untuk suatu posisi (X2), variabel keinginan akan kekuasaan (X3), variabel keinginan akan pengakuan (X4), terhadap variabel dependen motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu adalah sebesar 98,9 % dan sisanya 1,1 % merupakan sumbangan/kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Munandar (2011:323) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = -1,740 + 0,090X1 + 0,201X2 + 0,326X3 + 0,471X4 + e$
2. Keinginan untuk hidup (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,007 < 0,05$.
3. Keinginan untuk suatu posisi (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
4. Keinginan akan kekuasaan (X3) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,009 < 0,05$.
5. Keinginan akan pengakuan (X4) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai aparatur sipil negara (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
6. Keinginan untuk hidup (X1), keinginan untuk suatu posisi (X2), keinginan akan kekuasaan (X3), keinginan akan pengakuan (X4), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu karena nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.
7. Nilai konstanta sebesar -1,740 yang artinya apabila variabel pemenuhan keinginan untuk hidup (X1), variabel keinginan untuk suatu posisi (X2), variabel keinginan akan kekuasaan (X3), variabel keinginan akan pengakuan (X4), pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu memiliki bobot nilai 0 atau tidak memiliki nilai maka motivasi kerja adalah sebesar nilai konstanta -1.740

Saran

1. Diharapkan pimpinan terus meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai, karena pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bersedia untuk memberikan kontribusi kerja yang baik pula bagi organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang pegawai. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Sebaiknya pihak karyawan terus memberikan timbal balik pada PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu dengan lebih meningkatkan motivasi dan kinerjanya agar dapat mewujudkan visi dan misi PT. PLN Persero ULP Teluk Segara Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga
- Barthos, Basir. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro. Jakarta : Bumi Aksara.
- Gomes, Faustino Cordoso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen Personalialia. Jakarta : BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Martoyo, Susilo. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Sisardi. 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kaur. Program Studi Manajemen Universitas Terbuka : Koleksi Perpustakaan UniversitasTerbuka.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Suryabrata, Sumadi. 2013. Metode Penelitian. Jakarta : Rajawali
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : Alfabeta
- Winardi. 2012. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta : Rineka Cipta