TINJAUAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) P3B SUMATERA UNIT PELAYANAN TRANSMISI PADANG

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi sebahagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya

Program Studi Administrasi Bisnis

Jurusan Administrasi Niaga

Oleh:

NOVITA ELYANA

05 076 028

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL UNIVERSITAS ANDALAS UPT PERPUSTAKAAN

ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2008

No. Alumni Universitas	Novita Elyana	No. Alumni Fakultas

a). Tempat/ Tgl lahir : Bukittinggi, 15 Oktober 1987 b). Nama orang tua : Efrizal dan Nelwita c). Fakultas : Politeknik d). Jurusan: Administrasi Niaga e). No. BP : 05076028 f). Tanggal lulus : 20 Agustus 2008 g). Predikat lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,43 i). Lama studi : 3 tahun j). Alamat orang tua : Birugo Puhun No. 44 Bukittinggi.

Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang. Tugas Akhir D III oleh Novita Elyana. Pembimbing Hj. Jumyetti, SE, M.Si, Imelda M. Nur, SE, MHRM

ABSTRAK

Motivasi kerja karyawan merupakan upaya peningkatan kemauan dan semangat kerja karyawan agar dapat mencapai kinerja serta produktivitas yang maksimal. Menyadari bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, maka pada kesempatan ini, Penulis berminat untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimana deskripsi motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang. Untuk menganalisa data, Penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu menganalisa data kuesioner untuk memperoleh deskripsi motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penulis menggunakan konsep variabel dari Edwin B Flippo sebagai acuan untuk meneliti tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Untuk pengolahan data, Penulis menggunakan sistem komputerisasi yaitu program SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences)* versi 12. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang tergolong baik karena persentase karyawan yang motivasi dengan dimensi yang diujikan mencapai 73,58%, sedangkan persentase karyawan yang kurang termotivasi berjumlah 26,42%. Dimensi yang paling berpengaruh positif adalah dimensi 10 (tempat kerja yang dihargai relevan dengan kepentingan masyarakat, sedangkan dimensi yang berpengaruh negatif bagi karyawan adalah dimensi 8 (Pemimpin yang kompeten, adil dan jujur).

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 20 Agustus 2008. Abstrak telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.
Nama Terang	Hj. Jumyetti, SE, M. Si	Variyetmi Wira, SE	Fisla Wirda, SE, M. Si	Yosi Suryani, SE, M. Si

Mengetahui :
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE
Nama

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas Andalas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas :	Nama	Tanda tangan
Nomor Alumni Universitas :	Nama	Tanda tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pergeseran paradigma dunia kerja di era globalisasi saat ini, menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja usahanya agar mampu menghadapi perubahan, persaingan serta dapat mencapai target usaha yang memuaskan. Semua itu merupakan tantangan untuk mencapai kesuksesan kerja. Untuk mewujudkannya, maka sangat dibutuhkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan profesional dibidangnya masing-masing. Sebagai motor penggerak jalannya kegiatan organisasi yang hidup, tumbuh dan berkembang, SDM membutuhkan kekuatan pendorong semangat kerja yang dapat memacu kreatifitas karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Namun kenyataannya, sampai saat ini masih dirasakan bahwa potensi SDM belum dimanfaatkan secara optimal, semangat dan prestasi kerja karyawan dinilai belum memenuhi standar keberhasilan kerja. Keadaan tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap prospek perusahaan ke depan. Kontribusi yang tidak sebanding dengan usaha kerja karyawan, akan menyebabkan lemahnya produktifitas kerja yang dihasilkan. Sehingga butuh kiat khusus untuk menanggulangi krisis kerja tersebut. Salah satu solusinya adalah memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan.

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007). Sebelum memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dari motivasi yang diinginkan karyawannya. Pada dasarnya manusia memiliki sifat ingin memenuhi kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*). Kebutuhan merupakan hasrat manusia yang bersifat umum dan azazi, walaupun prioritasnya berbeda-beda. Sedangkan keinginan merupakan hasrat khusus yang memiliki hubungan dengan lingkup tertentu, baik ruang maupun waktu yang mempengaruhi prilaku manusia tersebut (Mukaram dan Marwansyah, 2000).

Menyadari bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan kebutuhan yang bervariasi, maka atasan harus secepatnya menjalankan misi peningkatan motivasi kerja karyawan dan menjadikan misi tersebut sebagai prioritas utama dalam mewujudkan produktivitas kerja yang memuaskan. Menurut Flippo (1986) dalam Mukaram dan Marwansyah (2000), dalam konteks organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdapat pada keinginan manusia yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu pembayaran yang dapat memenuhi kebutuhan, pekerjaan yang aman secara ekonomis, rekan kerja yang kompak dan memiliki rasa kekeluargaan, penghargaan atas hasil kerja, pekerjaan yang bermakna, kesempatan untuk mengembangkan diri, kondisi kerja yang nyaman ,aman dan menarik, pemimpin yang kompeten, adil dan jujur, perintah dan arahan yang jelas dan wajar, tempat kerja yang dihargai relevan dengan kepentingan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan Tugas Akhir, maka dari hasil penelitian mengenai tinjauan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang, Penulis memperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang merupakan sebuah perusahaan listrik negara yang bertanggung jawab atas kehandalan dan ketersediaan sarana instalasi sistem transmisi tegangan tinggi yang akan disalurkan kepada PLN distribusi.
2. Karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 39 orang (78%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 11 orang dengan persentase 22% pada umumnya karyawan berasal dari SMA/sederajat, karyawan yang bekerja lebih dominan memiliki usia produktif (<50 tahun), berstatus kepegawaian tetap, memiliki pengalaman kerja yang cukup lama yaitu sekitar 10 sampai 37 tahun. Umumnya karyawan telah berstatus menikah dan menerima pendapatan yang cukup besar berkisar dari Rp.4.000.000 hingga mencapai lebih dari Rp. 5.000.000 per bulan.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung (2003), *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Gomes, Faustino Cardoso (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta

Handoko, T Hani (1999), *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P, (2005), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P (2005), *Motivasi dan Organisasi*, PT. Grasindo, Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Marifah, Dewi (2007), *Kuesioner Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial di Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*, www.dewimarifahunair addlamp1.pdf Universitas Airlangga, Surabaya

Mukaram dan Marwansyah (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Administrasi Niaga (Pusat Penerbit) Politeknik Negeri Bandung, Indonesia

Sari, Novita (2007), *Kuesioner Motivasi Kerja Lampiran 1c*, www.novitasariunairlampiran1c.pdf Universitas Airlangga, Surabaya

Setiawan, Yasin (2007), *Memberi Motivasi Kerja Karyawan*, www.yasinsetiawan.pdf Universitas Airlangga, Surabaya

Sugiono (2000), *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung

Sunarto (2005), *Manajemen Karyawan*, Aditya Media, Amus Yogyakarta

No. Alumni Universitas	Novita Elyana	No. Alumni Fakultas

a). Tempat/ Tgl lahir : Bukittinggi, 15 Oktober 1987 b). Nama orang tua : Efrizal dan Nelwita c). Fakultas : Politeknik d). Jurusan: Administrasi Niaga e). No. BP : 05076028 f). Tanggal lulus : 20 Agustus 2008 g). Predikat lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,43 i). Lama studi : 3 tahun j). Alamat orang tua : Birugo Puhun No. 44 Bukittinggi.

Tinjauan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang. Tugas Akhir D III oleh Novita Elyana. Pembimbing Hj. Jumyetti, SE, M.Si, Imelda M. Nur, SE, MHRM

ABSTRAK

Motivasi kerja karyawan merupakan upaya peningkatan kemauan dan semangat kerja karyawan agar dapat mencapai kinerja serta produktivitas yang maksimal. Menyadari bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan perusahaan, maka pada kesempatan ini, Penulis berminat untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimana deskripsi motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang. Untuk menganalisa data, Penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu menganalisa data kuesioner untuk memperoleh deskripsi motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Penulis menggunakan konsep variabel dari Edwin B Flippo sebagai acuan untuk meneliti tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Untuk pengolahan data, Penulis menggunakan sistem komputerisasi yaitu program SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences)* versi 12. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelayanan Transmisi Padang tergolong baik karena persentase karyawan yang motivasi dengan dimensi yang diujikan mencapai 73,58%, sedangkan persentase karyawan yang kurang termotivasi berjumlah 26,42%. Dimensi yang paling berpengaruh positif adalah dimensi 10 (tempat kerja yang dihargai relevan dengan kepentingan masyarakat, sedangkan dimensi yang berpengaruh negatif bagi karyawan adalah dimensi 8 (Pemimpin yang kompeten, adil dan jujur).

Tugas Akhir ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 20 Agustus 2008. Abstrak telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan	1.	2.	3.	4.
Nama Terang	Hj. Jumyetti, SE, M. Si	Variyetmi Wira, SE	Fisla Wirda, SE, M. Si	Yosi Suryani, SE, M. Si

Mengetahui :
Ketua Jurusan

Sarmiadi, SE
Nama

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas Andalas dan mendapat Nomor Alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
Nomor Alumni Fakultas :	Nama	Tanda tangan
Nomor Alumni Universitas :	Nama	Tanda tangan