

---

**ARTIKEL PENELITIAN**

**PERANAN MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) KAL-BAR**

**Abdullah<sup>✉</sup>**

Politeknik Negeri Pontianak

**Abstrak**

---

Peranan motivasi pimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada bagian pemutusan dan penyambungan PT. PLN (Persero) Wil. Kal-Bar sangat diperlukan mengingat bagian tersebut pelaksanaan pekerjaannya sangat beresiko. Peranan pimpinan dalam memberikan semangat kerja kepada karyawan sangat dibutuhkan. Menurut teori Herzberg (2002) dalam Arep dan Tanjung, faktor-faktor motivasi terdiri dari: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan potensi individu, gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi. Jika faktor tersebut terimplementasi dengan baik maka akan tercipta motivasi kerja yang optimal oleh pimpinan terhadap anak buahnya. Namun, dalam pelaksanaan indikator yang diteliti masih terdapat indikator yang hasil penilaiannya masih rendah yaitu sangat tidak setuju (STS) 4 indikator dan tidak setuju (TS) 10 indikator. Adapun indikator tersebut adalah sikap pimpinan dalam memberikan penjelasan yang berhubungan dengan pekerjaan sudah jelas, pimpinan selalu menegur karyawan masuk kerja/masuk kantor, sistem pemberian upah yang diterima sudah sesuai, penghargaan atas prestasi kerja karyawan selalu diberikan, pembagian tugas yang diberikan pimpinan sudah sesuai, pimpinan selalu memberi motivasi/dorongan kepada karyawan, penghargaan atas prestasi kerja karyawan selalu diberikan tindakan pimpinan bila terjadi kecelakaan dalam bekerja sudah sesuai, kesesuaian antara risiko pekerjaan yang dilakukan dengan gaji yang diterima sudah sesuai.

---

**Kata Kunci:** Motivasi, Semangat Kerja, Pimpinan

---

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Politeknik Negeri Pontianak

Jl. Ahmad Yani, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia

E-mail: abdul\_polnep2@yahoo.co.id

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para karyawan didalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian didalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya.

Didalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para karyawan, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri timbul dan tumbuh dalam diri karyawan yang disebabkan adanya motivasi dari pimpinan dalam arti pimpinan memberi motif atau dorongan kepada karyawan, dimana motif itu sendiri menyangkut pada kebutuhan karyawan, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir. Hal ini sesuai pendapat Halsey (2002) dalam Staffm (2007) menyatakan bahwa semangat kerja adalah setiap kesediaan persaaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Motivasi oleh Pimpinan sangat penting dikaitkan dengan upaya peningkatan semangat kerja karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) Wilayah Kal-Bar. Rendahnya motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh perhatian pimpinan terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam meningkatkan profesionalisme dan pelayanan kepada masyarakat dan juga untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Menurut teori Herzberg (2002:28) dalam Arep dan Tanjung, faktor-faktor motivasi terdiri dari: Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri,

Tanggung jawab, Pengembangan potensi individu, Gaji dan upah, Kondisi kerja, Kebijakan dan administrasi perusahaan, Kualitas supervisi. Jika faktor tersebut telah terpenuhi maka akan tercipta motivasi kerja yang optimal oleh pimpinan. Contoh dampak positif dari motivasi pimpinan tersebut yaitu karyawan akan disiplin untuk masuk kantor, menghasilkan pekerjaan dengan baik yang sesuai dengan harapan perusahaan, bawahan sering berkomunikasi kepada pimpinan tentang pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga semakin besar peranan seorang pimpinan terhadap bawahan akan menambah semangat bekerja dan akan dicapai hasil yang maksimal.

Dalam hal ini adalah Pada PT. PLN (Persero) Wilayah KAL-BAR memiliki Bagian Tus-Bung (Pemutusan dan Penyambungan). Pada Bagian Tus-Bung memiliki tugas dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan operasi pemutusan-penyambungan aliran listrik kepada konsumen. Dimana bagian ini memiliki peran yang sangat penting terhadap pelayanan masyarakat atau pelanggan dalam memenuhi kebutuhan tenaga listrik.

Maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para karyawan selaku sumber daya manusia belum optimal, dikarenakan pimpinan (supervisor) tidak memberikan perhatian kepada karyawan untuk memotivasi semangat kerja, yang berupa: penghargaan atas prestasi karyawan, upah insentif (upah lembur), kenaikan gaji dan kesejahteraan karyawan serta rendahnya perhatian pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Buktinya banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan

dengan semangat kerja karyawan, antara lain: Banyak terlihat beberapa karyawan justru banyak menganggur daripada menyelesaikan pekerjaannya, Pada saat jam kerja berlangsung, masih terdapat beberapa orang karyawan yang tidak bekerja sama yaitu melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok dan masih adanya beberapa orang karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

## **METODE**

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu riset yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul (Umar, 2003:44). Adapun yang menjadi populasi dalam penulisan ini adalah PT.PLN (Persero) Wilayah KAL-BAR Cabang Pontianak khususnya seluruh karyawan pada Bagian Tus-Bung yang berjumlah 23 orang karyawan dan 1 orang Koordinator serta 1 orang Administrasi. Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan dibagian Tus Bung (PLN) yang berjumlah 25 orang.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, studi kepustakaan. Dalam metode wawancara ini peneliti mengadakan wawancara dengan Responden Bagian Supervisor Tus-Bung yang terlibat langsung dengan masalah yang dibahas, sehingga dapat diperoleh data yang memadai untuk dianalisis. Menurut Umar (2000) kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan

atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. Menurut Purwono (2008) yang dimaksud dengan studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti.

Dalam penelitian ini teknik penelitian data adalah analisis kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan analisis kualitatif Menurut Strauss dan Corbin (1997) dalam Abdul (2009), yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif terhadap data yang dikumpulkan dan diolah berdasarkan hasil dari pendapat responden berdasarkan kuesioner yang diberikan. Dalam rangka untuk memudahkan pengukuran dipergunakan kriteria berupa skala likert yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Setuju (S) diberi skor 3, Sangat Setuju (SS) diberi skor 4.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penyajian data ini diperoleh dari observasi, hasil wawancara dan hasil kuesioner para karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kal-Bar, khususnya pada Bagian Tus-Bung (Pemutusan-Penyambungan) adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Indikator Motivasi Kerja, Semangat Kerja Bagian Pemutusan dan Penyambungan PLN Wilayah Kalbar

INDIKATOR PERNYATAAN/PERTANYAAAN	SKALA LIKERT									
	STS		TS		S		SS		JUMLAH	
	JLH	%	JLH	%	JLH	%	JLH	%	JLH	%
Sikap Pimpinan Dalam Memberikan Penjelasan Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan sudah jelas	-	-	3	12	20	80	2	8	25	100
Pemberian Pengarahan Yang Diberikan Oleh Pimpinan Terhadap Pekerjaan sudah sesuai	-	-	-	-	24	96	1	4	25	100
Pimpinan selalu menegur Karyawan Masuk Kerja/Masuk Kantor	-	-	7	28	18	72	-	-	25	100
Pimpinan selalu memberi Motivasi/ Dorongan Kepada Karyawan	-	-	12	48	7	28	6	24	25	100
Sistem Pemberian Upah Yang Diterima sudah sesuai	4	16	20	80	1	4	-	-	25	100
Penghargaan Atas Prestasi Kerja Karyawan selalu diberikan	-	-	19	76	6	24	-	-	25	100
Pembagian Tugas Yang Diberikan Pimpinan sudah sesuai	4	16	21	84	-	-	-	-	25	100
Tindakan Pimpinan Bila Terjadi Kecelakaan Dalam Bekerja sudah sesuai	2	8	15	60	8	32	-	-	25	100
Kesesuaian Antara Resiko Pekerjaan Yang Dilakukan Dengan Gaji Yang Diterima sudah sesuai	5	20	20	80	-	-	-	=	25	100
Konflik Dan Perselisihan Dalam Perusahaan dapat diatasi	-	-	7	28	12	48	6	24	25	100
Pimpinan Dalam Menghadapi Konflik dapat terselesaikan	-	-	19	76	6	24	-	-	25	100

Sumber: Data Primer, 2022

Deskripsi indikator hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja dan semangat kerja bagian pemutusan dan penyambungan PLN wilayah 5 Kalbar sebagai berikut:

Sikap pimpinan dalam memberikan penjelasan yang berhubungan dengan pekerjaan dari tanggapan responden mengenai sikap pimpinan dalam memberikan penjelasan, jawaban yang diperoleh ada yaitu 2 Responden atau 8% yang menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju yaitu 20 Responden atau 80%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 Responden atau 12%. Maka dapat diambil suatu analisis bahwa pimpinan dalam memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahannya dapat diterima dengan baik sehingga karyawan tersebut

dapat mengerjakan tugas sesuai yang diperintahkan.

Pemberian pengarahan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pekerjaan sudah sesuai, bahwa sebanyak 24 Responden atau 96% yang menyatakan hasil kerja menjadi setuju serta sebanyak 1 Responden atau 4% yang menyatakan pekerjaan menjadi lebih cepat sangat setuju. Berdasarkan penyajian data tersebut, maka dapat diambil suatu analisis bahwa pemberian pengarahan dari pimpinan terhadap bawahan dapat mempengaruhi hasil kerja para bawahan menjadi lebih baik. Namun, dalam hal ini pimpinan harus lebih giat lagi dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan tidak merasa hanya diperintah tetapi diperhatikan.

Tanggapan responden mengenai pimpinan dalam menegur karyawan

masuk kerja/masuk kantor dapat dilihat dari jumlah keseluruhan karyawan pada bagian Tus-Bung (Pemutusan-Penyambungan) yaitu 18 Responden atau 72% yang menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 24% menyatakan tidak setuju. Maka dapat diambil suatu analisis bahwa pimpinan sudah menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja meskipun dilakukan hanya sekali-sekali tetapi bagi karyawan Tus-Bung sudah dikatakan baik.

Pimpinan selalu memberi motivasi/dorongan kepada karyawan, dapat dilihat bahwa yang menyatakan sangat setuju yaitu 6 responden atau 24%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 28%, serta yang menyatakan tidak sebanyak 7 responden atau 28%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pengaruh motivasi pimpinan bagi para karyawan masih kurang efektif, yaitu pimpinan tidak melakukan tindakan dan upaya-upaya yang dapat mendorong semangat kerja. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka dibutuhkan motivasi Pimpinan dalam meningkatkan semangat kerja para karyawannya.

Tanggapan responden mengenai sistem pemberian upah yang diterima dari tanggapan responden mengenai sistem pemberian upah yang diterima, menyatakan setuju hanya 1 responden atau 4%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden atau 80%, serta yang menyatakan sangat tidak setuju yaitu 4 responden atau 16%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pemberian upah yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan standar kerja karyawan. Ketidaktepatan cara pemberian gaji/upah akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan. Misalnya, ketika terjadi naik turunnya harga bahan kebutuhan pokok atau barang lainnya menyebabkan

sebagiannya harus ditanggung oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan dari tanggapan responden mengenai sistem pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan, jawaban yang diperoleh tidak ada Responden yang menyatakan sering, yang menyatakan setuju yaitu 6 responden atau 24%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 19 responden atau 76%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pada Tabel 1 dari pernyataan responden pada penyajian data yang telah uraikan. Maka pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan tidak pernah diberikan. Harusnya pimpinan harus lebih produktif dalam menilai prestasi kerja yang diraih karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan sesuai dengan kewajibannya.

Tanggapan responden mengenai pembagian tugas yang diberikan pimpinan dari tanggapan responden mengenai pembagian tugas yang diberikan pimpinan, jawaban yang diperoleh peneliti cenderung sama, yaitu kurang adil. Hasil tanggapan responden pada Bagian Tus-Bung (Pemutusan-Penyambungan) yaitu tidak ada responden yang menyatakan Adil, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 Responden atau 84%, dan yang menyatakan sangat Tidak setuju sebanyak 4 Responden atau 16%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pimpinan kurang adil dalam membagi tugas kepada bawahannya. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota didalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa

yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan.

Tanggapan responden mengenai tindakan pimpinan bila terjadi kecelakaan dalam bekerja. Dari tanggapan responden mengenai tindakan pimpinan bila terjadi kecelakaan dalam bekerja, jawaban yang diperoleh Responden yang menyatakan setuju berjumlah 8 responden atau 32%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 responden atau 60%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 8%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pernyataan responden yaitu pimpinan kurang memperhatikan karyawan terhadap keselamatan kerja. Keselamatan kerja karyawan sangat menunjang dalam aktivitas dan kelancaran kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, oleh sebab itu pimpinan harus lebih memperhatikan jika terjadi kecelakaan terhadap tenaga kerjanya.

Tanggapan responden mengenai kesesuaian antara resiko pekerjaan yang dilakukan dengan gaji yang diterima dari tanggapan responden mengenai kesesuaian antara resiko pekerjaan yang dilakukan dengan gaji yang diterima, jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 20 responden atau 80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 20%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pernyataan responden pada penyajian data yang telah uraikan, bahwa gaji yang diterima karyawan tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Tanggapan responden mengenai konflik dan perselisihan dalam perusahaan dari

tanggapan responden mengenai konflik dan perselisihan dalam perusahaan, jawaban yang diperoleh dari responden yang menyatakan jarang yaitu 6 responden atau 24%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 48%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 28%. maka dapat diambil suatu analisis bahwa dalam perusahaan sering terjadi konflik yang menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu pimpinan harus peduli terhadap konflik-konflik yang terjadi diperusahaan baik konflik antar karyawan maupun non karyawan, dengan memberikan perhatian dan pengawasan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan tenang.

Tanggapan responden mengenai pimpinan dalam menghadapi konflik dari tanggapan responden mengenai pimpinan dalam menghadapi konflik, jawaban yang diperoleh sebanyak 6 responden atau 24% yang menyatakan peduli (setuju) dan sebanyak 19 responden atau 76% menyatakan tidak setuju. maka dapat diambil suatu analisis bahwa pimpinan tidak peduli terhadap konflik-konflik yang terjadi diperusahaan. Sementara pimpinan sangat berperan penting terhadap penyelesaian masalah yang sering terjadi di perusahaan, untuk itu dibutuhkan kepedulian dan pengawasan yang lebih optimal kepada bawahan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan dari apa yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yang diberikan pimpinan kepada para bawahan PT. PLN (Persero) Wil. Kal-Bar, khususnya pada Bagian Tus-Bung (Pemutusan-Penyambungan) adalah sebagai berikut: Peranan motivasi

pimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, namun dalam hal ini pimpinan PT. PLN (Persero) Wil. Kal-Bar Bagian Tus-bung (Pemutusan-Penyambungan) dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat dikatakan belum optimal.

Upaya-upaya yang harus dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi yaitu, salah satunya adalah pimpinan

harus proaktif berusaha menghilangkan ketidakpuasan atau paling tidak mengurangi ketidakpuasan itu sendiri dan memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, peningkatan dan tanggung jawab, karena motivasi sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pemberian motivasi/dorongan bukanlah suatu masalah yang berat tetapi merupakan suatu faktor yang harus dipenuhi supaya tenaga kerja meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, Tanjung, Hendri. (2002). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.
- Kamus Besar bahasa Indonesia Edisi Ketiga, (2003). Balai Pustaka. Jakarta
- Purwono. (2008). *Studi Kepustakaan*. Pustakawan Utama UGM
- Sugiono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta Bandung.
- Sari, Mekar, Rani. (2007). *Peranan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pimpinan Pada Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Barat*.
- Staffm (2007). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kesejahteraan dan Promosi Terhadap Semangat Kerja Guru di AMP Negeri 2 Binangun Kabupaten Cilacap*. Tesis. Diakses 13 Desemberr 2007 Pukul 08.49
- Umar, Husein. (2000). *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: Penerbit PT Pustaka Utama. Hal.114
- (2004). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka.