

**ANALISIS MOTIVASI  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKIT ASAM-ASAM**

Muhammad Nor Azmi<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310183  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125126201  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1121076901  
Email : muhammadnorazmi790@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan selama ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam. (2) untuk mengetahui motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana penelitian dilakukan untuk memperjelas kesesuaian antara teori dan praktek. Teknik analisis data menggunakan deskriptif dengan teknik pengumpulan data wawancara. Hasil penelitian menunjukkan (1) motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam selama ini memiliki kendala faktor instrinsik dan ekstrinsik (teori Herzberg) yang belum dijalankan secara maksimal, sehingga berdampak pada hasil kinerja karyawan yaitu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, dimana pelaksanaan pemberkasan terhadap kinerja selama 3 tahun mengalami penurunan dan (2) Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam yang seharusnya dilakukan yaitu dengan memprioritaskan kendala terhadap indikatornya yang dapat mempengaruhi faktor instrinsik dan ekstrinsik karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam melalui teori Herzberg yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam yang seharusnya dilakukan dapat dijalankan melalui teguran terhadap tingkat disiplin karyawan yang rendah, dan perbaikan atas kondisi fisik (sarana dan prasarana) yang kurang baik di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is (1) to determine the motivation to improve employee performance so far at PT. PLN (Persero) Unit for Generating Acids. (2) to determine the motivation to improve employee performance that should be at PT. PLN (Persero) Unit for Generating Acids. The type of research used in this research is field research where the research is conducted to clarify the suitability between theory and practice. The data analysis technique used descriptive with interview data collection techniques. The results showed (1) work motivation in improving employee performance at PT. PLN (Persero) Asam-Asam Generation Implementing Unit so far has constraints on intrinsic and extrinsic factors (Herzberg's theory) that have not been carried out optimally, so that it has an impact on employee performance results, namely services provided to the community, where the implementation of filing on performance for 3 years has decrease and (2) work motivation in improving employee performance at PT. PLN (Persero) Unit for Generating Acids that should be carried out is by prioritizing constraints on indicators that can affect intrinsic and extrinsic factors for employees of PT. PLN (Persero) Unit for Generating Acids through Herzberg's theory, namely in improving employee performance at PT. PLN (Persero) Asam-Asam Generation Executor Unit that should be carried out can be carried out through a warning against the low level of employee discipline, and improvements to the physical conditions (facilities and infrastructure) that are not good at PT. PLN (Persero) Unit for Generating Acids.*

*Keywords: Motivation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Untuk bertahan dan berkembang di bawah kebutuhan mendesak modernisasi dan globalisasi, setiap perusahaan harus mengembangkan dan menerapkan teknologi. Selain itu, setiap perusahaan perlu melakukan perbaikan terus-menerus pada personel dan teknologi secara seimbang. Penentu terpenting dari perbaikan yang langgeng dan berkesinambungan adalah sikap dan perilaku orang, sehingga proses perbaikan terus-menerus harus dimulai dari proses peningkatan orang atau sumber daya manusia, karena sebaik atau sebagus apapun rencana operasional untuk mencapai tujuan.

Tujuan Jika tidak ada dukungan SDM yang baik, dan orang-orang ini memiliki banyak motivasi dan komitmen untuk mengimplementasikannya, maka itu tidak ada artinya. Sumber daya manusia adalah alat utama untuk menyelenggarakan kegiatan bergerak, karena manusia merupakan faktor yang dapat tumbuh dan berkembang dalam angkatan kerja, sehingga angkatan kerja dapat berkembang, dan tenaga kerja membutuhkan motivasi, karena motivasi adalah bagian dari sumber daya manusia. dalam organisasi pembinaan, pengembangan dan latar belakang arah kerja.

Sumber motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi karyawan untuk memberikan pelayanan, termasuk kebanggaan menjadi anggota organisasi tempat mereka bekerja. Motivasi, sebagai suatu proses, memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi biasanya dikaitkan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasi berfokus pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari luar diri seseorang, misalnya motivasi internal, jika seseorang berhasil mewujudkan motivasinya, maka orang tersebut cenderung tetap termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering tidak menyadari motifnya, maka orang tersebut dapat terus bekerja sampai motifnya terwujud atau merasa putus asa, yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi eksternal merupakan faktor eksternal di luar karyawan. Hal ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

PT PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan Indonesia yang memiliki posisi

strategis. Selain itu, PT PLN (Persero) juga memiliki lebih dari 250 (dua ratus lima puluh) unit administrasi yang terbentang dari Sabang sampai Merauke, termasuk wilayah AsamAsam, untuk menjalankan tugas pemerintahan menjaga keandalan seluruh pasokan tenaga listrik. Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. PT PLN (Persero) Sektor AsamAsam adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tenaga listrik yang bergerak di bidang pembangkitan, transmisi dan distribusi tenaga listrik untuk industri, komersial dan kelistrikan di wilayah perkotaan dan pedesaan di Kalimantan Selatan dan Tengah. Keluarga dan publik.

Dengan kata lain, PT PLN (Persero) Sektor AsamAsam merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di tingkat nasional yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan listrik seluruh wilayah Kalimantan Selatan dan Tengah. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan semangat serta meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang diharapkan PT PLN (Persero) Sektor AsamAsam. Ada periode ganjil dan genap dari 2018 hingga 2020.

PT PLN (Persero) memiliki hingga 40 karyawan di wilayah Kalimantan Selatan dan Tengah Sektor AsamAsam, dan sekitar 50% dari mereka menerima skor kinerja terhadap standar potensial. Di sisi lain, PT PLN (Persero) Kalsel dan Kalteng divisi AsamAsam berharap karyawannya bisa mendapatkan nilai standar potensi serendah mungkin, karena jika nilai potensi kinerja dapat ditekan dengan cara ini, maka secara keseluruhan karyawan kinerja dapat meningkat. Menurut data yang diperoleh, kinerja pegawai PT PLN (Persero) di Kalsel dan Kalteng di departemen AsamAsam bagian operator mesin masih sangat rendah, sehingga perlu dilakukan peningkatan motivasi pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Alat penelitian ini adalah wawancara. Teknik analisis data menggunakan penyederhanaan data, penyajian data, dan penyajian kesimpulan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT PLN (Persero) Area Pengatur dan Penyaluran Sistem Kalimantan Selatan dan Tengah (Kalselteng) adalah salah satu unit pelaksana dari PT PLN (Persero) Wilayah KSKT. Pada awalnya pengatur sistem tenaga listrik dilakukan di PLN Kantor Wilayah VI Kalimantan Selatan-Tengah-Timur yang mengendalikan sistem wilayah Barito.

Untuk mengetahui peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam-Asam selama ini, maka penulis memilih 2 dimensi motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Selanjutnya dijelaskan melalui masing – masing indikator sebagai berikut:

### 1. Faktor Instrinsik

- 1) Prestasi adalah keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Dimana pelaksanaan prestasi yang dijalankan selama ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam-Asam berjalan baik seperti tingkat integritas, kedisiplinan, kerjasama, serta orientasi pelayanan yang ditunjukkan karyawan sudah baik dengan memberikan kecepatan dalam pelayanan, kesopanan dan keramahan karyawan serta kenyamanan pelayanan yang diperlihatkan karyawan.
- 2) Penghargaan adalah suatu ungkapan yang diperoleh seseorang dari orang lain karena hasil kerja yang telah dicapai. Penghargaan yang dijalankan selama ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam-Asam dengan dilakukan seperti penghargaan yang diperoleh dari masyarakat berupa ucapan terima kasih, lingkungan kantor maupun dari pihak tertentu. Namun terdapat kemampuan karyawan yang tidak memadai untuk

tugas yang dibebankan kepadanya, akibatnya karyawan tidak memperlihatkan eksistensinya sehingga kurang mendapat pengakuan atau penghargaan.

- 3) Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Tanggung jawab karyawan yang dijalankan selama ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam-Asam dapat ditunjukkan dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikannya pekerjaan yang diberikan atasan atau pimpinan dengan baik, namun terdapat sebagian karyawan yang sering datang terlambat.
- 4) Kesempatan untuk maju adalah salah satu faktor motivator bagi bawahan. Kesempatan untuk maju atau faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Pelaksanaan kesempatan untuk maju yang dijalankan selama ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam-Asam telah mengikuti pelatihan/diklat/sosialisasi yang sudah sesuai dengan TUPOKSI karyawan, ini sesuai dengan rekap nama pejabat struktural yang telah memenuhi pelatihan sesuai dengan kebutuhan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam-Asam, namun masih adanya terdapat karyawan tidak memiliki kesadaran dari karyawan itu sendiri untuk lebih mengembangkan lagi potensi yang dimilikinya, mengikuti diklat bukan untuk mengembangkan potensinya tetapi karena prasyarat yang harus dipenuhi.
- 5) Pekerjaan itu sendiri adalah pimpinan membuat usaha-usaha riil (nyata) dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan

serta mengusahakan agar setiap bawahan tepat dalam pekerjaannya. Pelaksanaan ini pada karyawan yang dijalankan selama ini pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam menunjukkan ada beberapa pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih atau agak rumit penyelesaiannya dibanding yang lain dan membutuhkan waktu penyelesaian yang cukup lama sehingga terkadang karyawan kurang mampu menyelesaikannya.

Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam telah memiliki motivasi kerja dengan indikator tanggung jawab yang sangat tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja yang sangat baik ini dapat dilihat dari tingginya tingkat disiplin kerja karyawan yang sudah baik, tingginya produktivitas kerja karyawan, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dengan melihat LAKIP PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam bahwa semua program dan kegiatan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

## 2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari :

1) Kondisi Kerja Fisik adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi/instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karyawan dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kondisi kerja fisik. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa secara kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana penunjang kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam masih kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dari keterbatasan sarana dan

prasarana penunjang kerja terutama fasilitas dalam proses administrasi seperti komputer dan mesin ketik yang sudah lama dan sedikit rusak selalu menjadi kendala dalam melaksanakan pekerjaan serta kursi yang ada di kantor camat juga sudah lama, dan sudah tidak bagus. Di samping itu, hampir semua ruangan belum menggunakan AC (*air conditioner*), hal ini juga merupakan salah satu kendala dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Hubungan Antar Pribadi adalah hubungan antara dua atau lebih individu karyawan dan perilaku individu yang mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya. Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam selama ini dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan hubungan antar pribadi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kerjasama yang baik sesama karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya koordinasi dari camat yang senantiasa terjalin baik dengan bawahan dalam penyelesaian semua kegiatan dan program kerja, serta hubungan mereka dengan masyarakat sudah baik dalam hal melayani dan karyawan tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang digelutinya telah dapat terlaksana.

3) Kebijakan dan Administrasi adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kebijakan administrasi seperti adanya pemberian insentif dan promosi jabatan yang diberikan pimpinan bagi karyawan yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya, namun terdapat kurang terbukanya pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dalam

menerima saran dan ide dari bawahan terkait kebijakan yang diambil.

- 4) Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam selama ini tidak menyukai adanya pengawasan yang berlebihan dari *Branch Manager* karena tidak menciptakan keleluasan kreatifitas bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Gaji/upah adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Karyawan dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan gaji/upah. Dikarenakan gaji yang mereka miliki sudah sesuai dengan jabatannya dan telah memenuhi kebutuhannya dan yang menyatakan kurang baik dikarenakan pendapatan karyawan yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri maupun tanggungannya terhadap keluarga.
- 5) Keamanan Kerja adalah unsur – unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman bagi karyawan, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam telah memiliki rasa aman dalam bekerja, hal ini dapat dibuktikan dari adanya hubungan yang baik sesama karyawan yang menciptakan rasa aman dan nyaman serta pelaksanaan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada masyarakat sehingga tercipta kondisi kerja kondusif.

Kinerja yang sangat baik ini ditandai dengan mereka sudah menunjukkan hubungan antar karyawan yang baik, hubungan yang terjadi antara bagian bagian yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dapat memberikan jalan yang efektif dalam

melaksanakan tugas, dengan adanya koordinasi tersebut maka program kerja atau kegiatan yang terkait antara bagian dapat berjalan, hubungan mereka dengan masyarakat sangat baik dalam hal melayani, serta mereka telah menciptakan kondisi kerja yang kondusif dalam bekerja.

Berdasarkan peranan motivasi kerja yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dalam meningkatkan kinerja karyawan selama ini ditinjau dari teori Herzberg memiliki kendala dalam penerapannya, maka perbaikannya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam tersebut meliputi :

#### 1. Faktor Intrinsik

- 1) Keberhasilan prestasi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dapat dilakukan pengukuran melalui pekerjaan yang dapat menunjukkan prestasi baik, dapat dikerjakan dengan baik, dan dapat memuaskan masyarakat.
- 2) Penghargaan yang seharusnya dijalankan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dapat dilakukan melalui usulan promosi jabatan kepada karyawan yang telah memperlihatkan kinerjanya dengan baik dan telah memenuhi persyaratan, pujian atau ucapan terima kasih banyak dari masyarakat terhadap karyawan yang memberikan pelayanan terbaiknya dan pekerjaan karyawan dapat menunjukkan hasil pekerjaan organisasi mendapat penghargaan dari pihak lain/organisasi lain.
- 3) Pemberian tanggung jawab yang seharusnya dapat dilakukan oleh karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam melalui terlibat langsung dalam penyelesaian suatu program/kegiatan, menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan, dan terlaksananya semua program dan kegiatan telah berjalan sesuai dengan target yang telah direncanakan.

- 4) Dalam kesempatan untuk maju yang seharusnya dapat dijalankan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam melalui pendidikan dan pelatihan yang ikuti menunjang pengembangan diri, program kerja, dan untuk pengembangan instansi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam.
  - 5) Pekerjaan itu sendiri yang seharusnya dijalankan dapat melalui pekerjaan yang dilakukan dengan baik, suka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban untuk dapat menyelesaikan pekerjaan agar dapat terrealisasi dengan baik.
2. Faktor Ektrinsik
- 1) Pelaksanaan kondisi kerja fisik yang seharusnya dijalankan oleh PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dapat dijalankan melalui cara yaitu tidak ada karyawan yang meninggalkan kantor sebelum waktunya, menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan dukungan atas sarana dan prasarana yang memadai untuk aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.
  - 2) Penciptaan hubungan antar pribadi yang seharusnya dijalankan dapat melalui hubungan antar karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam yang dapat terjalin dengan baik seperti kerjasama yang baik antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, penciptaan hubungan karyawan dengan pimpinan yang harmonis seperti koordinasi dari Manager yang senantiasa terjalin baik dengan bawahan, dalam penyelesaian semua kegiatan dan program kerja, dan hubungan antar karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam dengan masyarakat yang dapat menjalani dengan baik seperti berorientasi terhadap pelayanan bukan uang.
  - 3) Pelaksanaan kebijakan dan administratif dapat dijalankan dengan karyawan dapat menunjukkan pimpinan

mengeluarkan kebijakan yang sangat produktif, salah satunya usulan promosi jabatan bagi yang telah memperlihatkan kinerja yang baik. Pemberian insentif dan promosi jabatan yang diberikan pimpinan bagi karyawan yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya dan kebijakan administrasi membawa dampak terhadap hasil pekerjaan.

- 4) Pengawasan yang seharusnya dijalankan dapat melalui pengawasan yang ketat untuk menjadikan motivasi karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam agar ketika ada kesalahan terjadi, menjadi motivasi bagi yang lain untuk tidak melakukan kesalahan yang sama .
- 5) Gaji atau upah yang seharusnya dapat diberikan dengan pengukuran yang sudah memuaskan karyawan dan dapat memotivasi untuk bekerja.
- 6) Indikator keamanan kerja yang seharusnya dijalankan dapat diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam melalui pembuatan sistem keamanan yang ketat agar karyawan dalam melakukan pekerjaan merasa aman dan tenang, hal ini dapat dilakukan dengan pemberian CCTV dalam ruangan kerja.

## **PENUTUP**

Penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam selama ini memiliki kendala faktor instrinsik dan ekstrinsik (teori Herzberg) yang belum dijalankan secara maksimal, sehingga berdampak pada hasil kinerja karyawan yaitu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, dimana pelaksanaan pemberkasan terhadap kinerja selama 3 tahun mengalami penurunan.
2. Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam yang seharusnya dilakukan yaitu

dengan memprioritaskan kendala terhadap indikatornya yang dapat mempengaruhi faktor instrinsik dan ekstrinsik karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam melalui teori Herzberg yaitu dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam yang seharusnya dilakukan dapat dijalankan melalui teguran terhadap tingkat disiplin karyawan yang rendah, dan perbaikan atas kondisi fisik (sarana dan prasarana) yang kurang baik di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Asam-Asam

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adelfer, 2012, *Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)*, Diterjemahkan oleh Syarifuddin, Penerbit Usaka, Jakarta
- Akhmar Gobel, 2016, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarbaru*, Skripsi, sia.stiepan.banjarmasin (Diakses 28/4/2021)
- Agus, 2015, *Motivasi dan Kinerja*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Metodologi Penelitian Statistik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Metodologi Penelitian Statistik*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- As'ad, Muhammad, 2012, *Konsep Motivasi Karyawan*, Edisi Kelima, Liberty, Jakarta
- Azwar, Mohammad, 2004, *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Cherrington, Adam, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Index, Jakarta
- Daft, Michalel, 2012, *Behavior In Organization*. Diterjemahkan oleh Syarifuddin, Penerbit Usaka, Jakarta
- Darwin, 2012, *Teori Insting*, Diterjemahkan oleh Syarifuddin, Penerbit Usaka, Jakarta
- David McClelland, 2012, *The Motivation to Work* (2nd ed.). USA: Wiley International Edition.