

ANALISIS MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN OPERASI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN ASAM-ASAM UNIT 3 DAN 4

Renaldy Andriannor¹, Hj. Farida Yulianti², Hj. Lamsah³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al-Banjari,
NPM16310830

²Prodi Manajemen 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al-Banjari,
NIDN1121076901

³Prodi Manajemn 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Al-Banjari,
NIDN1125126201

E-mail: renaldy.andriannor@gmail.com/082154462867

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator utama pengukuran kinerja ada 2, indikator *output* dan indikator *outcome*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti langsung berlaku sebagai alat peneliti utama yang mana melakukan proses penelitian secara langsung dan aktif mewawancarai, mengumpulkan data, mengolah data/analisis data, laporan serta penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus, studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara insentif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kantor PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4 menerapkan model gaya kepemimpinan partisipatif, dapat dilihat dari beberapa hasil wawancara. Pemberian motivasi di PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4 berupa kompensasi langsung dan tak langsung. Untuk peningkatan kinerja di PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4 terlihat dengan adanya gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dimana kedua hal tersebut dijalankan dengan baik oleh pimpinan, yang membuat pegawai semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga dengan cepat mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja

ABSTRACT

The performance is the quality and quantity work result that is achieved by an employee in performing the duties in accordance with the responsibilities. The main indicators of performance measurement are 2 indicators, output indicators and outcome indicators. The purpose of this study was to find out the leadership style and motivation in improving employee performance. This research used qualitative approach. The researcher directly acted as the main research tool which conducted the research process directly and actively in interviews, collecting data, processing data / analyzing data, reporting and conclusions. This research used case study research, case study is an incentive research, in detail and deeply to an organization, institution. The results showed that in the Office of PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Units 3 & 4 has been applying a model of participative leadership style, it can be seen from some interviews. Provision of motivation in the Office of PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Units 3 & 4 was in the form of direct and indirect compensation. To improve the performance in the Office of PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Units 3 & 4 was seen with good leadership style and motivation, which made employees in the spirit of carrying out the duties so that it can achieve organizational goals quickly.

Keywords: Leadership; Motivation; Performance

PENDAHULUAN

Memasuki era modernisasi dan globalisasi ini agar sebuah perusahaan dapat bertahan dan berkembang, maka harus dilakukan pengembangan dan penerapan teknologi. Di samping itu, setiap perusahaan perlu melakukan perbaikan secara kontinyu yang melibatkan semua aspek baik itu aspek manusia maupun teknologi secara seimbang. Untuk menentukan perbaikan-perbaikan yang berkelanjutan diperlukan sikap dan tingkah laku manusia yang memiliki motivasi serta komitmen yang besar untuk melaksanakannya, karena sehebat apapun suatu perencanaan operasional dalam mencapai tujuan tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik.

Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam Unit 3 dan 4. Kuswandi (2004) menyatakan bahwa kinerja merupakan sikap, atau alasan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya atau dapat disebut sebagai pencapaian kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT PLN (Persero) UPK Asam-asam. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arif Rahman (2006) tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan pada pegawai PT BRI (Persero) cabang Tangerang menunjukkan hasil yang tinggi terhadap pengaruh motivasi dan kepemimpinan, yang artinya motivasi dan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Siswanto (1990) Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan kerja menjadi tanggung jawab mereka. Sehingga baik tidaknya sebuah kepemimpinan akan menentukan kinerja pegawainya. Motivasi menurut Robbins (2001) pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasi PT PLN (Persero) UPK Asam-asam Unit 3 dan 4.

METODE

Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan termasuk metode analisis kualitatif (*In-Depth Interview*). *In-depth interview* adalah metode yang bersifat *open-ended*, *discovery oriented* yang sesuai untuk menjelaskan suatu proses dan *outcome* dari perspektif tiap target *audience*. Tujuan dari *In-depth interview* adalah untuk mengeksplor secara mendalam mengenai pandangan, dan perspektif responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan 7 pegawai di PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4, menunjukkan bahwa UPK asam-asam menerapkan model gaya kepemimpinan berbentuk partisipatif, yaitu ketika ada masalah yang mengganggu kinerja pegawai, maka pimpinan langsung memberikan dorongan secara pribadi. Bahkan pimpinan di PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4 juga memahami tentang perbedaan-perbedaan antar pegawai, ketika terjadi masalah antar pegawai, pimpinan melakukan pemanggilan dan pembinaan, serta memberikan arahan dan solusi kepada pegawai yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan di PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & memberikan motivasi kepada pegawai. Motivasi yang diberikan ada yang secara langsung dan tidak langsung. Ada yang berupa Gathering, makan di luar kantor, bonus yang berupa THR, bahkan ada yg berupa sebuah pelatihan, sehingga pegawai dapat merasakan pengaruh kepemimpinan yang baik dan motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Thoha (2010) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan di PT. PLN (Persero) UPK asam-asam memberikan dampak yang bagus terhadap peningkatan kinerja pegawai bagian operasi unit 3 dan 4. Pemimpin memiliki sikap bertanggung jawab terhadap peraturan yang dibuat, sehingga para pegawainya pun mengikuti sosok pemimpin mereka dan mereka juga bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan.

Tabel 1 Pencapaian kinerja pada PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4 Semester 1 Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Kinerja Semester 1								Total Kinerja
		Ganjil								
		P		O		SP		SO		
		Cap	%	Cap	%	Cap	%	Cap	%	
2016	40	22	55	12	30	6	15	0	0	100%
2017	40	20	50	14	35	4	10	2	5	100%
2018	40	18	45	16	40	5	12.5	1	2.5	100%

Sumber : PT PLN (Persero) Sektor Asam-Asam, 2018 (Data diolah)

Tabel 2. Pencapaian kinerja pada PT. PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 & 4 Semester 2 Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Kinerja Semester 2								Total Kinerja
		Genap								
		P		O		SP		SO		
		Cap	%	Cap	%	Cap	%	Cap	%	
2016	40	19	47,5	14	35	6	15	1	2,5	100%
2017	40	18	45	17	42,5	4	10	1	2,5	100%
2018	40	17	42,5	15	37,5	6	15	2	5	100%

Sumber : PT PLN (Persero) Sektor Asam-Asam, 2018 (Data diolah)

Keterangan :

- Cap : Capaian
- P : Potensial (Standar)
- O : Optimal (Baik)
- SP : Sangat Potensial (Sangat Baik)
- SO : Sangat Optimal (Sangat Baik Sekali)

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada tahun 2016 s/d tahun 2018 semester ganjil maupun semester genap dari jumlah pegawai PT PLN (Persero) bagian operasi UPK Asam-asam Unit 3 dan 4 yang berjumlah sebanyak 40 orang, hampir 50% mendapatkan nilai kinerja kriteria potensial. Disisi lain PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Kalimantan Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Asam-Asam menginginkan jika pegawainya mendapatkan nilai kriteria potensial sekecil mungkin. Penilaian potensial itu termasuk mencapai target tetapi apabila nilai pencapaian di atas potensial berarti penilaian di atas target pencapaian dan nilai pencapaiannya di atas 100%, misalnya optimal. Ketepatan melaksanakan tugas pada PT. PLN (Persero) UPK Asam-asam unit 3 dan 4 telah mencapai nilai 100% bahkan ada yang mendapatkan nilai lebih dari 100%. Hal ini dikarenakan dorongan dari pimpinan dan motivasi yang telah diberikan sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan mendapat nilai di atas potensial.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa PT PLN (Persero) UPK Asam-Asam Unit 3 dan 4 menggunakan sistem atau gaya kepemimpinan yang partisipatif. Pemberian motivasi yang diberikan berupa motivasi langsung dan tak langsung ada yang dalam bentuk Gathering, pelatihan, makan-makan bersama bahkan ada dalam bentuk THR. 2 hal ini yang berupa kepemimpinan dan pemberian motivasi memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan untuk instansi yang bersangkutan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan kualitas yang memang sudah bagus dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa meneliti lebih dalam gaya kepemimpinan dan motivasi di PT PLN (Persero) UPK Asam-asam Unit 3 dan 4 atau untuk unit yang berbeda sehingga dapat memberikan acuan untuk instansi terkait dengan disiplin dan pelatihan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Alex, S., Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Davis, Keith. (1990). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marsongko, Dwi. (2006). *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Antar Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Kabupaten Banyumas*. Purwokerto: UNSOED.
- Mustofa, Imron. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap*. Purwokerto: UNSOED.
- Nawawi, H, Hadari. (2003). *Kepemimpinan yang efektif*. Jakarta: Universitas Gajah mada Press.
- Rahman, Arif. (2006). *Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero).Tbk. Kantor Cabang Tangerang*. Purwokerto: UNSOED.
- Randall S. Schuller dan Susan E. Jackson. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Edisi Keenam, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Siswanto, Bedjo. (1990). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sendow. (2007). *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.