

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG**

SKRIPSI



**MAWARNI
NIM : 105721105420**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) ULTG
PANAKKUKANG**

HASIL PENELITIAN

Disusun dan Diajukan Oleh:

MAWARNI

NIM: 105721105420

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis***

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (Pahala) dari (Kebajikan) yang dikerjakan dan mendapatkan (Siksa) dari (Kejahatan) yang diperbuatnya.” (Q.S. Albaqarah: 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceriakan.” (Boy Candra)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karuniannya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Bapak Baharuddin Campa dan Ibu Kartini yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral dan moril tak terhingga, Almamater biru Universitas Muhammadiyah Makassar serta orang – orang yang saya cintai.

PESAN DAN KESAN

“Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain, karena tidak semua bunga tumbuh dan mekar bersamaan”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang
Nama Mahasiswa : Mawarni
NIM : 105721105420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 11 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
NIDN : 0911115703

Dr. Andi Arifwangsa Adiningrat, S.E., S.Pd., M.Ak
NIDN : 0916028901

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Mawarni, Nim : 105721105420 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 006/SK-Y/61201/091004/2024 , Tanggal 2 Zulkaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Zulkaidah 1445 H
11 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M
2. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
3. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
4. Syarthini Indrayani, S.E., M.Si



Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mawarni
Stambuk : 105721105420
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Mawarni
NIM:105721105420

Diketahui Oleh:

Dekan

Ketua Program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mawarni
NIM : 105721105420
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Beserta perangkat yang ada (Jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengeser dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 11 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan



Mawarni
NIM: 105721105420

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Analisis Implikasi *Burnout* terhadap *Subjective Well Being (SWB)* Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KCP Unit Tanete Riaja Kabupaten Barru.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Baharuddin Campa dan Ibu Kartini** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Andi Arifwangsa Adiningrat, S.E., S.Pd., M.Ak selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M selaku Penasihat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dalam rangka mencapai prestasi studi yang optimal.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

9. Pimpinan dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian dan arahan kepada penulis.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Manajemen Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
11. Saudara tercinta dan terkasih kakakku Baharnuni dan Rahmat yang tidak hentinya mensupport dan senantiasa mendoakan adiknya dimanapun dan kapanpun.
12. Seseorang terspesial Reski Kamaruddin yang senantiasa selalu menjadi penghibur dan memberikan semangat motivasi kepada penulis.
13. Saudara seperjuangan Justina yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Februari 2024

MAWARNI



ABSTRAK

MAWARNI 2024. Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Perusahaan Listrik Milik Negara) ULTG (Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk) Panakkukang. Skripsi Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh: Agus Salim HR dan Andi Arifwangsa Adiningrat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. Jenis penelitian bersifat kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi dan wawancara. Yang menjadi objek penelitian ini adalah manager dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang berjumlah 5 informan. Hasil penelitian yang dapat ditulis menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang termotivasi dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya dorongan berupa insentif seperti penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan merasa pekerjaan yang diberikan dan penghargaan yang diterima tidak seimbang. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja, karena interaksi antara karyawan yang kurang harmonis dan komunikasi yang baik sehingga karyawan sibuk dengan kesibukannya masing masing seperti main handphone. Kebutuhan fisik seperti fasilitas kantor yang masih perlu di perhatikan seperti kursi dan meja kantor yang belum di perbarui, ac kantor yang belum di perbaiki, dan ini berdampak pada tingkat motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

MAWARNI 2024. Analysis of Work Motivation in Improving Employee Productivity at PT PLN (State-Owned Electricity Company) ULTG (Transmission and Substation Service Unit) Panakkukang. Thesis Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised By: Agus Salim HR and Andi Arifwangsa Adiningrat

This study aims to analyze work motivation in increasing employee productivity at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. This type of research is qualitative with data collection techniques used through observation and interviews. The object of this research is the manager and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, totaling 5 informants. The results of the research that can be written show that employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang are less motivated at work which has an impact on employee work productivity. This can be seen from the lack of encouragement in the form of incentives such as awards given by the company, employees feel the work given and the awards received are not balanced. The condition of the work environment that makes the lack of comfort of employees at work, because of the interaction between employees who are less harmonious and good communication so that employees are busy with their respective activities such as playing cellphones. Physical needs such as office facilities that still need attention such as office chairs and tables that have not been updated, office ac that has not been repaired, and this has an impact on the level of employee work motivation.

Keywords: *Motivation and Work Productivity*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMAKASIH	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Motivasi Kerja	8
3. Produktivitas Kerja	12

B. Penelitian Terdahulu	14
C. Karangka Konsep	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Pendekatan Penelitian.....	24
B. Fokus Penelitian	24
C. Lokasi dan Waktu	24
D. Jenis dan sumber Data.....	25
E. Informan.....	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Metode Analisis Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN	29
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	29
B. Hasil Penelitian.....	32
C. Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Informan.....	26
Tabel 4.1 Identitas Informan	32



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Karangka Konsep.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang	32



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
LAMPIRAN 1 Pedoman Wawancara.....	54
LAMPIRAN 2 Coding Wawancara.....	55
LAMPIRAN 3 Transkrip Wawancara Informan Utama.....	60
LAMPIRAN 4 Transkrip Wawancara Informan Kunci.....	63
LAMPIRAN 5 Transkrip Wawancara Informan Tambahan.....	65
LAMPIRAN 6 Transkrip Wawancara Informan Tambahan.....	67
LAMPIRAN 7 Transkrip Wawancara Informan Tambahan.....	70
LAMPIRAN 8 Persuratan.....	72
LAMPIRAN 9 Foto Dokumentasi.....	76
LAMPIRAN 10 Validasi Penelitian Kualitatif.....	79
LAMPIRAN 11 Validasi Abstrak.....	80
LAMPIRAN 12 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor, yaitu kerja karyawan perusahaan dalam mencapai produktivitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan produktivitas, sumber daya manusia memegang peranan penting, tanpa dukungan sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak dapat terlaksana dengan lancar.

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi, dimana mempunyai potensi berupa kemampuan menciptakan, berfikir dan mempunyai keahlian yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan (Suhardoyo 2017). Untuk memperoleh sumber daya manusia yang diharapkan organisasi dapat memberikan kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuannya dalam seluruh kegiatan perusahaan, maka setiap karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi penting artinya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang perlu menjadi fokus manajemen jika ingin setiap karyawannya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebab adanya motivasi maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar

atau bahkan melebihi standar karena motivasi dan motivasi kerjanya tidak terwujud. Sekalipun karyawan mempunyai kemampuan operasional yang baik, namun jika tidak ada motivasi kerja maka hasil akhir kerja tidak akan memuaskan.

Kantor PLN ULTG Panakkukang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan, penyaluran tenaga listrik dan pelayanan pemeliharaan jaringan transmisi yang beralamatkan di Jalan Hertasning Baru, Kec. Panakkukang, Kota. Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Kantor tersebut menampakkan gejala kurangnya motivasi kerja dari karyawan. Dapat dilihat dari kurangnya dorongan berupa insentif seperti penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja, karena interaksi antara karyawan yang kurang harmonis dan komunikasi yang baik. Kebutuhan fisik seperti fasilitas kantor yang masih perlu di perhatikan seperti kursi dan meja karyawan yang sudah lama belum di perbarui, cctv yang belum di perbabiaki dan ini berdampak pada tingkat motivasi kerja karyawan.

Pimpinan harus memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan guna melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi dan produktivitas adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lain. Peningkatan motivasi kerja berdampak pada peningkatan produktivitas dan begitu pula sebaliknya.

Motivasi untuk bekerja sangatlah penting untuk tinggi rendahnya sebuah produktivitas suatu instansi atau organisasi, tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi dan instansi maka tujuan yang akan diciptakan tidak akan tercapai. Begitupun sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, hal ini dapat dikatakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Riset yang berhubungan dengan motivasi Kartika Dwi Arisanti, Ariandi Susanto, Siti Wahyuni pada tahun 2019 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa secara persial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja tersebut tinggi. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka produktifitas kerja karyawan rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT PLN (Persero) UPT Makassar dengan mengangkat judul “**Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta meningkatkan pengetahuan dan pengembangan khususnya tentang motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

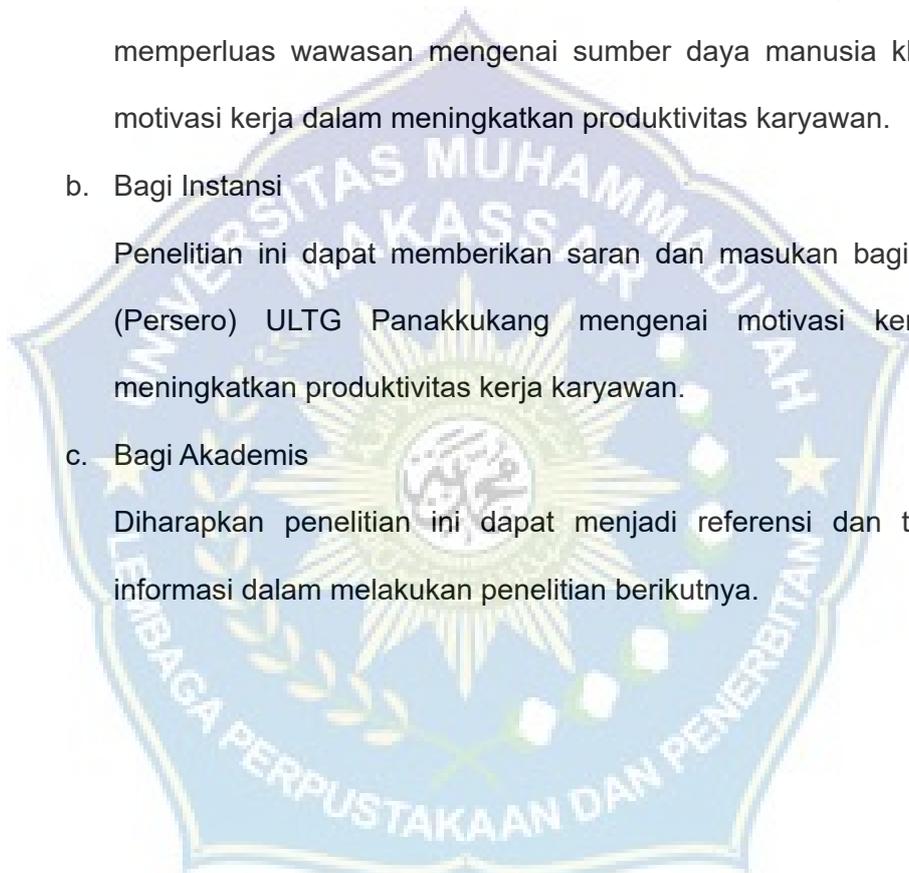
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan bagi PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang mengenai motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018)

Menurut Marwahsyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan Kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Sutrisno, E. (2016) manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Harahap, dkk (2023) manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan, dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja.

Menurut Hasibuan, M. (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b) Unsur-Unsur Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Hanggraeni, D. (2012) menyebutkan beberapa unsur-unsur manajemen sumber daya manusia yaitu :

1) Perencanaan

Unsur ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, proyeksi pertumbuhan dan evaluasi sumber daya manusia yang tersedia.

2) Pengadaan

Unsur ini berkaitan dengan proses perekrutan dan seleksi karyawan baru. Melalui pengadaan SDM, organisasi mencari, menarik, dan memilih individu yang memiliki kualifikasi, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan posisi yang tersedia.

3) Pengembangan

Unsur ini mencakup untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan melalui program

pelatihan, pengembangan karir, pembelajaran dan pengalaman kerja.

4) **Pengelolaan Kinerja**

Unsur ini melibatkan pengukuran, evaluasi dan pengelolaan kinerja karyawan.

5) **Pengelolaan Kompensasi dan Penghargaan**

Unsur ini terkait dengan pengembangan dan implementasi program kompensasi, insentif dan penghargaan yang adil dan kompetitif.

6) **Pengelolaan Hubungan Kerja**

Unsur ini melibatkan interaksi dan hubungan antara manajemen sumber daya karyawan, termasuk kebijakan, prosedur, komunikasi, negosiasi dan penyelesaian konflik.

7) **Pengelolaan Perubahan**

Unsur ini terkait dengan kemampuan organisasi untuk merespons dan mengelola perubahan lingkungan internal dan eksternal yang mempengaruhi sumber daya manusia.

c) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai, V. (2015) tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutase (vertical dan horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian kinerja.

2. Motivasi kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan dorongan atau daya penggerak.

Menurut Sutrisno, E. (2015) motivasi hal yang paling penting karena adanya motivasi karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja dengan giat dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Manfaat dari motivasi sendiri adalah sebagai gairah dalam mendorong produktivitas kerja karyawan.

Menurut Chukwuma dan Obiefuna (2014) motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut Afandi (2018) menjelaskan, motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,

tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal atau penggerak pada diri seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan.

b) Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, M. (2018) jenis-jenis motivasi yaitu :

1) Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik.

2) Motivasi negative

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat.

c) Metode-Metode Motivasi

Adapun metode-metode motivasi menurut Hasibuan, M. (2014) yaitu :

1) Metode langsung

Metode langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2) Motivasi tidak langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Bagi setiap individu memiliki motivasi yang mampu menjadikan kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Segala sesuatu memiliki faktor-faktor yang berpengaruh bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadikan dorongan bagi karyawan.

Menurut Fahmi (2017) faktor-faktor motivasi yaitu :

1) Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2) Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk

membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

e) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian fasilitas kantor, gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus pencapaian dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, dan pelengkap keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan sosial

Contohnya dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Contohnya dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana karyawan akan mengarahkan kemampuan dan potensinya.

3. Produktivitas Kerja

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Sukardi (2021), menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2018) produktivitas kerja adalah produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien.

Menurut Ramadan, Syahri dan Pasmawati (2017) produktivitas adalah proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan

waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Siagian (2018) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dapat membentuk dan menambah pengetahuan karyawan untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, sedangkan Latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.

2) Nutrisi dan kesehatan

Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja.

3) Motivasi atau kemauan

Motivasi dapat mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4) Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang di dalam pekerjaan.

c) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Siagian (2004) menyebutkan beberapa indikator dari produktivitas yaitu :

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh Perusahaan

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

B. Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris atau penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Variabel independen : X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin kerja Variabel dependen : Y: Kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Zuanda Pratama Harahap, Arwin, Yuliana, Ngajudin Nugroho, Ivone (2021)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan	- Motivasi Kerja - Kerja Karyawan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya masalah dalam CV Fawas Jaya Medan yang disebabkan oleh pemberian motivasi langsung kepada karyawan, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi, kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik,
3	Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman	Variabel independen : X1 : Disiplin kerja X2 : Motivasi Kerja Variabel dependen : Y: Kerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rice Bowl

					Plaza Asia Sudirman.
4	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Variabel independen : X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan kerja X3 : Disiplin kerja Variabel dependen : Y: Kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan dalam bekerja dan untuk meningkatkan prestasi kerja di dalam ruang lingkup bekerja.
5	Ellisyah Mindari (2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuwangi	Variabel independen : X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin kerja Variabel dependen : Y: Produktivitas kerja pegawai	Kuantitatif	Motivasi dan disiplin kerja membawa dampak cukup besar pada produktivitas kerja pegawai.
6	Andi Batary Citta (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselbar Kota Makassar	Variabel independen : X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin kerja Variabel dependen : Y: Produktivitas kerja pegawai	Kuantitatif	Motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7	Jufrizen, Tiara Safani Sitorus (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel independen : X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja Variabel dependen :	Kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

			Y: Kerja Karyawan		terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8	Ahmad Firman, Fitriani Latief, Dirwan (2022)	Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	Variabel independen : X1 : Pelatihan Mutasi X2 : Rotasi Kerja Variabel dependen : Y: Motivasi Kerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.
9	Titin Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Variabel independen : X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Variabel dependen : Y: Kerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

					terhadap kinerja guru
10	Garaika (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja	Variabel independen : X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepuasan Kerja Variabel dependen : Y: Kinerja	Kuantitatif	Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara.

Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja

Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

2. Zuanda Pratama Harahap, Arwin, Yuliana, Ngajudin Nugroho, Ivone. Menulis dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan” pada tahun 2021 dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
3. Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan. Menulis dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
4. Natalia Susanto. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

5. Ellisyah Mindari. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuwangi” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
6. Andi Batary Citta. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi (APD) Wilayah Sulselbar Kota Makassar” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
7. Jufrizen, Tiara Safani Sitorus. Menulis dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
8. Ahmad Firman, Fitriani Latief, Dirwan. Menulis dengan judul “Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai” pada tahun 2022 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

9. Titin Damayani, Yasir Arafat, Syaiful Eddy. Menulis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.
10. Garaika. Menulis dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja” pada tahun 2020 dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sementara penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang” dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

C. Karangka Konsep

Karangka konsep adalah ide dasar yang memadukan teori dengan fakta, observasi dan tinjauan pustaka yang akan menjadi landasan dalam kegiatan penelitian. Adapun karangka pikir dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 2.1

Karangka Konsep

Berdasarkan gambar 2.1, karangka konsep dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. Motivasi merupakan tindakan memberikan semangat atau dorongan kepada seseorang untuk bekerja secara sukarela atau

tanpa paksaan. Tujuan yang dicapai organisasi ditentukan oleh kemampuan dan efektifitas para atasan organisasi dalam memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai keinginan perusahaan. Karyawan yang bermotivasi tinggi merasa senang dan puas atas pekerjaannya, sedangkan karyawan yang bermotivasi buruk merasa malas dan selalu menghindari pekerjaan karena berbagai alasan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan produksi yang dimiliki seorang karyawan dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila dapat menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Dengan hasil kerja karyawan yang baik maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi wajib menjaga kerja karyawannya dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau social dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin, Saifullah dan Tabrani, 2015).

B. Fokus Penelitian

Penelitian berfokus pada hal-hal yang ingin ditemukan jawabannya melalui penelitian. Fokus penelitian ini yang akan nantinya berfungsi memberikan batas hal-hal yang akan diteliti. Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Jalan Hertasning Baru, Kec. Panakkukang, Kota. Makassar, Sulawesi Selatan 90222.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan pada tanggal 19 Januari 2024 sampai 19 Maret 2024, penelitian ini dilakukan setelah seminar proposal.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka dan hanya dapat diperoleh melalui wawancara dengan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu:

- a) Data primer, yaitu data yang di peroleh melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan responden yang dalam hal ini karyawan.
- b) Data sekunder, menurut Sugiyono (2018:456) yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

E. Informan

Informan adalah individu atau kelompok yang memberikan informan atau data kepada peneliti dalam konteks penelitian kualitatif. Informan sering kali memiliki pengetahuan, pengalaman atau pemahaman yang relavan dengan topik penelitian dan dapat memberikan wawasan yang berharga kepada peneliti (Heryana Ade, 2018). Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informan

mengenai hal yang menjadi objek penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah narasumber dengan melakukan wawancara langsung, dalam penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan teknik purposive yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, yang menguasai suatu objek yang peneliti teliti.

Adapun informan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Informan

No	Jabatan	Klasifikasi Informan
1	Manager	Informan Utama
2	PJ LAKS K3L & KAM	Informan Kunci
3	TL HAR Prokoncada	Informan Tambahan
4	TL HAR Jargi	Informan Tambahan
5	Tenaga HAR	Informan Tambahan

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan langsung yang dilakukan di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat mengenai hal yang akan diteliti.

Observasi dilakukan secara langsung di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang tentang motivasi kerja dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis.

2. Wawancara

Wawancara yaitu suatu proses pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dan mendalam kepada pihak yang terkait dengan objek penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data dalam bentuk foto, rekaman, maupun catatan hasil wawancara pada saat penelitian dengan pihak terkait.

G. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015) analisis data adalah proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan, kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Metode analisis data meliputi :

1. Reduksi Data

Reduksi data berarti meringkas, memilih yang penting, mencari tema dan pola. Agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang data yang dikumpulkan, maka dilakukan reduksi data. Reduksi data yang peneliti gunakan adalah mengumpul data, menggolongkan data dan membuang data yang tidak diperlukan lalu melakukan analisis berdasarkan teori yang digunakan.

2. Penyajian Data

Penyajian dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau sejenisnya. Melalui penyajian tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam hubungan sehingga lebih mudah dipahami.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit listrik untuk digunakan sendiri. Pembangkit tenaga Listrik untuk kepentingan umum dimulai ketika perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM melebarkan sayapnya di bidang ketenagalistrikan, yang awalnya hanya bergerak di bidang gas bumi. Kemudian berkembang dengan berdirinya Perusahaan swasta lainnya.

Pada 27 oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas di bawah departemen pekerjaan umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 januari 1961, jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPUPLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas. Pada tanggal 1 januari 1965 BPUPLN dibubarkan. Dua perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelolaan tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelolaan gas diresmikan. Pada tahun 1971, sesuai dengan peraturan pemerintah No.18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan

kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan Listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari perusahaan umum menjadi Perusahaan perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan Listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Perusahaan listrik negara (PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian tenaga listrik PLN membagi fungsi induknya ke dalam beberapa unit utama sesuai dengan system tenaga listrik yaitu pembangkit, transmisi dan distribusi. Selain itu, terdapat unik induk atau pusat-pusat lainnya sebagai penunjang berlangsungnya suatu Perusahaan. Karena wilayah kerja PLN yang sangat luas, maka PLN memiliki unit-unit yang tersebar di wilayah Indonesia yang memiliki fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Makassar (UPT Makassar) berdiri berdasarkan Keputusan direksi Nomor 1789.P/DIR/2018 tanggal 19 desember 2018 setelah sebelumnya bernama Unit Pelayanan Transmisi Makassar. Tugas pokok PLN UPT Makassar adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan evakuasi serta membuat laporan atas kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik. PLN UPT Makassar membawahi 7 Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) dan 46 Gardu induk yang tersebar di dua provinsi yakni Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi

Tenggara. Salah satu ULTG berada dibawah naungan UPT Makassar adalah ULTG Panakkukang.

PT PLN Unit Layanan Transmisi dan Gardu Induk (ULTG) Panakkukang yang dipimpin oleh seorang manager unit layanan yang beralamatkan di JL. Hertasning Baru. Kota Makassar, merupakan unit pelaksanaan dengan ruang lingkup pembagian dari wilayah dibawah UPT (Unit Pelaksanaan Transmisi) Makassar. Tugas dari PLN ULTG Panakkukang adalah merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk secara efisiensi dan mutu keandalan yang baik.

2. Visi dan Misi

PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut :

a) Visi :

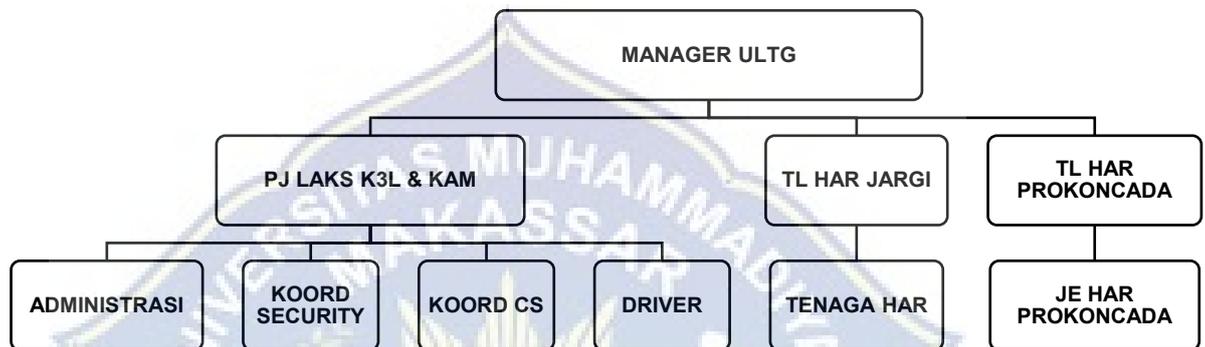
Menjadikan perusahaan listrik terkemuka se-asia tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi.

b) Misi

- Menjadikan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota Perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjadikan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

B. Hasil Penelitian

1. Identitas Informan

Pada penelitian ini yang menjadi informan adalah manajer dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

Tabel 4.1

Identitas Informan

No	Nama	Umur	Pekerjaan	Lama Bekerja	Inisial	Tanggal Wawancara
1	Supardin	40 Tahun	Manager	4 Tahun	SP	24 Januari 2024

2	Awal Wahid	40 Tahun	PJ LAKS K3L & KAM	20 Tahun	AW	22 Januari 2024
3	Muh Ikbal	35 Tahun	TL HAR Jargi	13 Tahun	MI	2 Februari 2024
4	Andi Idil Fitra Ramadan	34 Tahun	TL HAR Prokoncada	12 Tahun	AI	26 Januari 2024
5	Fauzi	25 Tahun	Tenaga HAR	3 Tahun	FZ	2 Februari 2024

2. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada informan. Informan dalam penelitian ini adalah manager dan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, maka diperoleh hasil penelitian dari masing-masing indikator motivasi kerja dan produktivitas kerja :

a) Motivasi Kerja

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap karyawan yang di lakukan peneliti pada informan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang terkait dengan motivasi kerja.

1) Kebutuhan fisik

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL Har Prokoncada pada hari jum'at tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa:

“Ada sebagian-sebagian yang belum terpenuhi seperti kursi sudah kusam sudah lama belum ada pembaharuan, terus ac belum diservis itu mengganggu kenyamanan atau

kenyamanan bagi kita sebagai pegawai yang bekerja disini”

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Andi Idil Fitra Ramadan, peneliti menganalisis bahwa beberapa fasilitas kantor di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang memadai yaitu kursi yang perlu di perbarui dan AC kantor yang belum diperbaiki. Fasilitas kantor yang tidak memadai dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menangani fasilitas kantor yang kurang memadai.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Kalau fasilitas kantor kita sudah terpenuhi tapi ada beberapa masih perlu diperhatikan salah satunya meja kantor, kursi kantor karena sudah pada lama mungkin masih perlu diperbaharui”

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa ada beberapa fasilitas kantor di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang perlu di perhatikan yaitu meja dan kursi kantor.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL Har Prokoncada pada hari jum'at tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan, Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan disini adalah tersedianya APD yang lengkap alat pelindung diri bagi setiap karyawan, kedua harus kita sebagai diri sendiri untuk pentingnya keselamatan dalam bekerja agar kita dan keluarga pulang dengan selamat, ketiga lingkungan kerja yang baik kita tidak akan bekerja ketika ada bahaya atau faktor-faktor yang membuat kita celaka, keempat kita harus mempersiapkan diri secara sehat maupun mental”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Andi Idil Fitra Ramadan, peneliti menganalisis bahwa untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yaitu menggunakan alat pelindung diri yang lengkap, dengan adanya alat pelindung diri karyawan merasa lebih aman ketika bekerja khususnya karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang bekerja di jaringan transmisi tegangan tinggi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Tenaga Har pada hari Jum'at tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan, Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak? Bapak Fauzi mengatakan bahwa:

“Yang pertama upaya yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan adalah pemenuhan peralatan pekerja yang sesuai dengan standar sehingga itu salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja, yang kedua adalah adanya pengawasan secara detail terkait dari pengawas K3 jadi mungkin dua itu menjadi faktor peningkat motivasi kerja dari seorang pekerja di lapangan”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Fauzi, peneliti menganalisis bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan yang menjadi peningkat motivasi kerja karyawan yaitu pemenuhan peralatan kerja dan pengawasan kesehatan keselamatan kerja (K3). Penerapan K3 oleh perusahaan akan memberikan rasa aman kepada karyawan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan mendorong produktivitas kerjanya.

3) Kebutuhan sosial

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Kalau menurut saya berdampak negatif karena di lingkungan kerja yang saya dapat disini tidak terjadi keharmonisan, tidak terjalin komunikasi sehingga mereka pada sibuk dengan dunianya masing-masing dengan menggunakan hp”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa interaksi antar karyawan PT PLN (Persero)

ULTG Panakkukang masih kurang dapat dilihat dari kurangnya komunikasi dan keharmonisan. Hal ini dapat berdampak pada motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL Har Jargi pada hari Jum'at tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak? Bapak Muh Ikbal mengatakan bahwa:

“Interaksi antara karyawan untuk motivasi kerja itu sangat berpengaruh ketika interaksi antar karyawan itu baik tentu akan bernilai positif untuk kenyamanan personil di perusahaan, ketika personil sudah merasa nyaman atau karyawan sudah merasa nyaman secara otomatis pasti akan berdampak signifikan untuk motivasi kerjanya karena di perusahaan manapun itu hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas dari pekerjaan karyawan itu menurut kami kenyamannya di lingkungan kerja, kenyamana itu sendiri salah satu faktornya itu interaksi antar karyawan, ketika interaksi itu baik pasti akan memeberikan hal-hal positif, ketika interaksi itu buruk itu pasti akan memberikan hal-hal negatif pula untuk motivasinya”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Muh Ikbal, peneliti menganalisis bahwa interaksi karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Ketika interaksi antar karyawan baik akan berdampak positif terhadap motivasi kerjanya. Namun ketika

interaksi karyawan buruk akan berdampak negatif terhadap motivasi kerjanya.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL Har Prokoncada pada hari jum'at tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja? Bapak Muh Ikkal mengatakan bahwa:

“Terkadang saya menilai untuk rekan-rekan yang lain itu menurut saya kadang yang seharusnya mendapat penghargaan yang lebih baik lagi tetapi kenyataannya tidak seperti itu, terkadang rekan-rekan yang lain memberikan sumbangsih yang luar biasa tetapi penghargaan yang diterima itu tidak merata menurut saya seperti itu”

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Muh Ikkal, peneliti menganalisis bahwa pemberian penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang tidak merata, karena beberapa karyawan memberikan sumbangsih yang luar biasa namun penghargaan yang diterima tidak merata. Hal ini perusahaan berperan penting memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN

(Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Kalau saya merasa belum begitu cukup karena pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang saya dapatkan belum begitu memuaskan bagi saya karena semakin banyaknya kegiatan namu tidak ada perubahan gaji”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang belum cukup efektif karena karyawan merasa semakin banyak pekerjaan namun tidak ada perubahan gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Tenaga Har pada hari Jumat tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja? Bapak Fauzi mengatakan bahwa:

“Menurut saya belum cukup efektif karena pekerjaan kami disini tidak sesuai dengan yang diberikan penghargaan atau bonus untuk karyawannya karena pekerjaan kita ini sangat berat tapi tidak ada penghargaan jadi tidak efektiflah kalau menurut saya”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Fauzi, peneliti menganalisis bahwa pemberian penghargaan kepada karyawan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang belum cukup efektif

karena karyawan merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan penghargaan atau bonus yang didapatkan.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan, Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Ya betul sekali karena di PLN itu setiap karyawan selalu diberikan untuk maju atau mencapai karier yang dia inginkan, jadi memang setiap 6 bulan PLN menyediakan fasilitas untuk berkarier lebih baik lagi di PLN”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang diberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Tenaga Har pada hari jum'at tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan, Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi? Bapak Fauzi mengatakan bahwa:

“Iya karena bekerja di ULTG Panakkukang ini khususnya di tim har ini memberikan peningkatan skill untuk saya pribadi sehingga itu kemudian modal yang sangat baik

untuk orang-orang seperti saya untuk meningkatkan karier yang lebih tinggi”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Fauzi, peneliti menganalisis bahwa karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang diberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi.

b) Produktivitas kerja

Berdasarkan wawancara mendalam terhadap karyawan yang dilakukan peneliti pada informan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang terkait dengan kerja karyawan.

1) Kuantitas Kerja

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Kuantitas kerja target yang diberikan kepada saya oleh manager itu sudah melampaui dari target manager karena lebih dari target yang diberikan kepada saya, pencapaiannya itu lebih besar dari pada target yang diberikan manager kepada saya”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan PT

PLN (Persero) ULTG Panakkukang cukup memadai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Tenaga Har pada hari jum'at tanggal 02 Februari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan? Bapak Fauzi mengatakan bahwa:

“Kuantitas kerja yang dihasilkan oleh saya sendiri saya pikir sudah cukup memadai untuk mencapai sedikit demi sedikit tujuan perusahaan karena kami bekerja dengan schedule yang jelas untuk meningkatkan sedikit demi sedikit tujuan perusahaan sehingga kuantitas kerja yang saya hasilkan mampu atau memadai untuk tujuan perusahaan”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Fauzi, peneliti menganalisis bahwa kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang cukup memadai untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Kualitas Kerja

Hasil wawancara yang dilakukan dengan PJ LAKS K3L & KAM pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan, Menurut bapak upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan Upaya yang dilakukan itu seperti memberikan penghargaan berupa tunjangan kerja atau diberikan fasilitas dalam artian fasilitas kesehatan seperti BPJS ketenaga kerjaan dan BPJS kesehatan itu wajib diberikan kepada karyawan, yang kedua meningkatkan SDM karyawan dengan memberikan training atau bina yang menyangkut dengan pekerjaannya yang membuat semakin meningkatkan skill dan kemampuan karyawan, ketiga menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang harmonis sesama pegawai sesama teman-teman sehingga dalam bekerja itu tidak ada tekanan dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa penghargaan, pelatihan dan lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika perusahaan memberikan penghargaan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL Har Prokoncada pada hari jum'at tanggal 26 Januari 2024 dengan pertanyaan, Menurut bapak upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan? Bapak Andi Idil Fitra Ramadan mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan itu hal yang utama bagaimana kita membangun kenyamanan dari SDM yang ada, ketika SDM itu sudah merasa nyaman di lingkungan pekerjaan itu otomatis menjadi motivasi untuk melakukan hal-hal yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya, salah satu strategi yang dapat kami lakukan secara pembekalan kompetensi di bidangnya masing-masing ketika terdapat karyawan-karyawan yang kompetensinya kurang di bidang yang lain kita memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang pelaksanaan

pekerjaanya sehingga hasil-hasilnya itu dapat di dapatkan dengan kualitas yang terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Andi Idil Fitra Ramadan, peneliti menganalisis bahwa kenyamanan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja.

3) Ketepatan Waktu

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Manager pada hari Rabu tanggal 24 Januari 2024 dengan pertanyaan, Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan? Bapak Supardin mengatakan bahwa:

“Berdasarkan waktu alhamdulillah selama kita bekerja semua yang kita lakukan di ULTG Panakkukang itu tercapai dengan baik atas izin sang pencipta Allah swt dan memiliki nilai kepuasan yang tinggi bagi rekan-rekan maupun konsumen kami khususnya masyarakat”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Supardin, peneliti menganalisis bahwa pekerjaan atau target-target yang diberikan karyawan selalu selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan TL Laks K3L & Kam pada hari senin tanggal 22 Januari 2024 dengan pertanyaan,

Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan? Bapak Awal Wahid mengatakan bahwa:

“Ya betul jadi target yang diberikan PLN kepada kami selalu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan”.

Berdasarkan hasil wawancara Bapak Awal Wahid, peneliti menganalisis bahwa pekerjaan atau target-target yang diberikan karyawan selalu selesai sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada informan menunjukkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang belum cukup termotivasi untuk bekerja dikarenakan beberapa hal yaitu sistem penghargaan yang diberikan karyawan belum cukup efektif karena beberapa karyawan memberikan sumbangsih yang luar biasa tetapi penghargaan yang diterima tidak seimbang dengan pekerjaan yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja karena interaksi antar karyawan kurang harmonis dan komunikasi yang baik sehingga karyawan sibuk dengan kegiatannya masing-masing. Kebutuhan fisik seperti fasilitas kantor masih perlu diperhatikan seperti kursi dan meja karyawan, cctv yang belum diperbaiki dan ini berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan PT PLN belum cukup efektif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini berarti karyawan belum cukup termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Sehingga semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

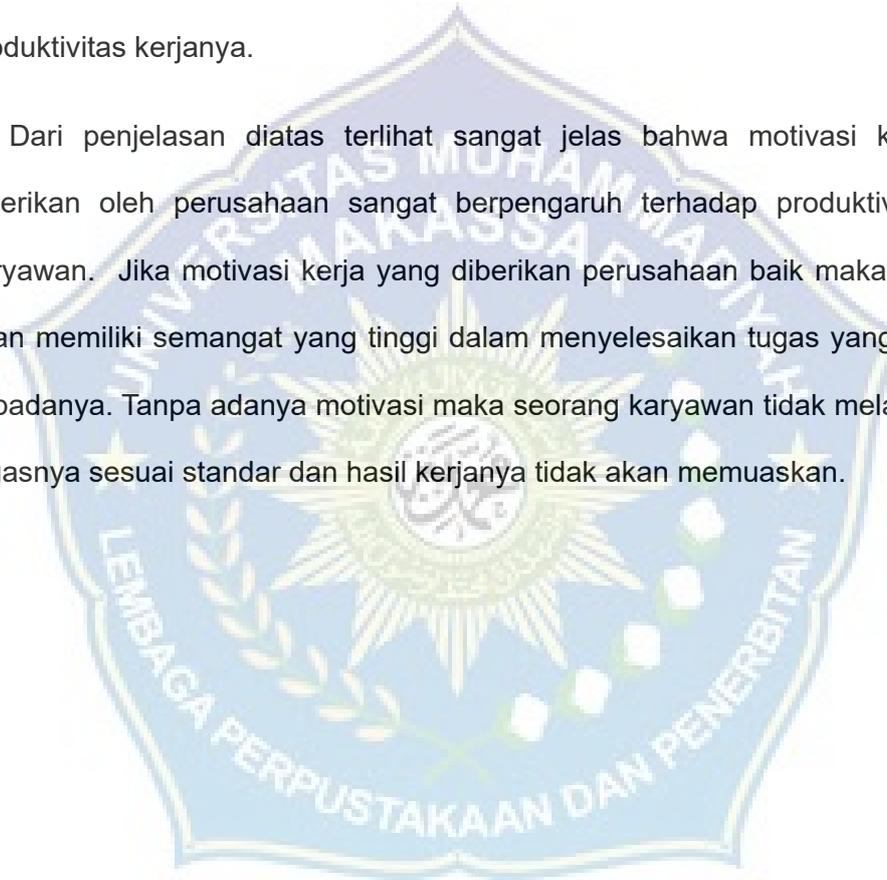
Pemberian motivasi sangatlah penting bagi karyawan khususnya pada perusahaan. Karyawan yang mendapatkan motivasi kerja baik maka berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Selain itu karyawan yang berhasil dalam mencapai kinerjanya, maka akan bisa memotivasi karyawan lain. Beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan, training dan bina yang menyangkut dengan pekerjaan yang membuat meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik maka dapat meningkatkan citra perusahaan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian Zuanda Pratama Harahap, arwin, Yuliana, Ngajudin Nugroho, Ivone judul Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan (2021). Hasil penelitiannya menunjukkan perusahaan tidak memberikan penghargaan, pujian atau apresiasi kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Begitupun dengan penelitian ini penghargaan yang diberikan masih kurang efektif. Penghargaan atau bonus yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Semakin baik sistem penghargaan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Kemudian persamaan penelitian ini dengan penelitian Anggrainy Ratna Pratiwi dengan judul Hubungan Antar Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum (RSUD) Kalisari Batang (2016)

yaitu kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial seperti interaksi antar karyawan di tempat kerja sangat berkaitan dengan motivasi kerja. Apabila interaksi antar karyawan baik maka kerja sama akan terjalin dengan baik sehingga meningkatkan motivasi kerja dan dapat mendorong produktivitas kerja karyawan. Begitupun dengan penelitian ini penulis menganalisis bahwa ketika interaksi antar karyawan baik maka akan bernilai positif terhadap motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Dari penjelasan diatas terlihat sangat jelas bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan baik maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak melaksanakan tugasnya sesuai standar dan hasil kerjanya tidak akan memuaskan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan pada karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang mengenai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Peneliti menarik kesimpulan bahwa karyawan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang kurang termotivasi dalam bekerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat kurangnya dorongan berupa insentif seperti penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja, karena interaksi antara karyawan yang kurang harmonis dan komunikasi yang baik. Kebutuhan fisik seperti fasilitas kantor yang masih perlu di perhatikan.

B. Saran

1. Diharapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (penghargaan).
2. Diharapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang dapat meningkatkan fasilitas kantor seperti kursi, meja dan cctv agar karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

3. Diharapkan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang dapat memperhatikan interaksi atau hubungan rekan kerja untuk membangun kerja sama yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana, (2018). *Modul Informan dan Penilaian Informasi Pada Penelitian Kualitatif*, Universitas Esa Unggul: Prodi Kesehatan Masyarakat.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research*
- Citta, A. B. (2019). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (persero) area pengatur distribusi (apd) wilayah sulselrabar kota makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108-117.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Hanggraeni Dewi (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.

- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. In Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 507-511).
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.
- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. Universitas Bina Darma.
- Ratna Pratiwi, A. (2016). Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kalisari Batang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rivai V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rice Bowl Indonesia di plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 60-71.

- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. penerbit Alfabeta, Bandung Dharmayana, I. M. A., & Raha.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Aceh: FTK Ar-Raniry Press.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN 1

PEDOMAN WAWANCARA

NO	CODING	TRANSKRIP
1	SP, AI, AW, MI, FZ	Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?
2	SP, AI, AW, MI, FZ	Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak?
3	SP, AI, AW, MI, FZ	Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak?
4	SP, AI, AW, MI, FZ	Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja?
5	SP, AI, AW, MI, FZ	Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi?
6	SP, AI, AW, MI, FZ	Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan?
7	SP, AI, AW, MI, FZ	menurut bapak Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?
8	SP, AI, AW, MI, FZ	Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?

LAMPIRAN 2

CODING WAWANCARA

1. Cooding Indikator

- I : Fasilitas kantor belum terpenuhi secara maksimal
- I - A : Untu meningkatkan rasa aman dan keselamatan
- II : Komunikasi atau interaksi antar karyawan
- II – A : Penghargaan belum cukup
- III : Mencapai karier yang lebih tinggi
- III – A : Kuantitas kerja
- IV : Lingkungan kerja yang baik
- IV – A : Tercapai sesuai tenggat waktu yang ditentukan

2. Cooding Informan

- SP : Supardin (Manager)
- AI : Andi Idil Fitra Ramadan (TL HAR Prokoncada)
- AW : Awal Wahid (PJ LAKS K3L & KAM)
- MI : Muh Ikkal (TL HAR Jargi)
- FZ : Fauzi (Tenaga HAR)

Kode	Data Wawancara	Baris	Penulisan
I	<i>Ada sebagian-sebagian yang belum terpenuhi seperti kursi sudah kusam sudah lama belum ada pembaharuan, terus ac belum diservis itu mengganggu kenyamanan atau kenyamanan bagi kita sebagai pegawai yang bekerja disini.</i>	5	AI/II/5/5 Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan fasilitas kantor belum terpenuhi secara maksimal terdapat pada lampiran 5 baris 5

I	<i>Kalau fasilitas kantor kita sudah terpenuhi tapi ada beberapa masih perlu diperhatikan salah satunya meja kantor, kursi kantor karena sudah pada lama mungkin masih perlu diperbaharui.</i>	5	AW/II/4/5 Cara Baca: Awal Wahid fasilitas kantor belum terpenuhi secara maksimal terdapat pada lampiran 4 baris 5
I - A	<i>Untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan disini adalah tersedianya APD yang lengkap alat pelindung diri bagi setiap karyawan, kedua harus kita sebagai diri sendiri untuk pentingnya keselamatan dalam bekerja agar kita dan keluarga pulang dengan selamat, ketiga lingkungan kerja yang baik kita tidak akan bekerja ketika ada bahaya atau faktor-faktor yang membuat kita celaka, keempat kita harus mempersiapkan diri secara sehat maupun mental.</i>	11	AI/I-A/5/11 Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan terdapat pada lampiran 5 baris 11
I - A	<i>Yang pertama upaya yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan adalah pemenuhan peralatan pekerja yang sesuai dengan standar sehingga itu salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja, yang kedua adalah adanya pengawasan secara detail terkait dari pengawas K3 jadi mungkin dua itu menjadi faktor peningkat motivasi kerja dari seorang pekerja di lapangan.</i>	13	FZ/I-A/7/11 Cara Baca: Fauzi untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan terdapat pada lampiran 7 baris 13
II	<i>Kalau menurut saya berdampak negatif karena di lingkungan kerja yang saya dapat disini tidak terjadi keharmonisan, tidak terjalin komunikasi sehingga mereka pada sibuk dengan dunianya masing-masing dengan menggunakan hp.</i>	22	AW/II/4/22 Cara Baca: Awal Wahid komunikasi atau interaksi antar karyawan terdapat pada lampiran 4 baris 22
II	<i>Interaksi antara karyawan untuk motivasi kerja itu sangat berpengaruh ketika interaksi antar karyawan itu baik tentu akan bernilai positif untuk kenyamanan personil di perusahaan, ketika personil sudah merasa nyaman atau karyawan sudah merasa nyaman secara otomatis pasti akan</i>	29	MI/II/6/29 Cara Baca: Muh Ikbal komunikasi atau interaksi antar karyawan terdapat pada lampiran 6 baris 29

	<i>berdampak signifikan untuk motivasi kerjanya karena di perusahaan manapun itu hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas dari pekerjaan karyawan itu menurut kami kenyamanannya di lingkungan kerja, kenyamana itu sendiri salah satu faktornya itu interaksi antar karyawan, ketika interaksi itu baik pasti akan memeberikan hal-hal positif, ketika interaksi itu buruk itu pasti akan memberikan hal-hal negatif pula untuk motivasinya.</i>		
II - A	<i>Terkadang saya menilai untuk rekan-rekan yang lain itu menurut saya kadang yang seharusnya mendapat penghargaan yang lebih baik lagi tetapi kenyataannya tidak seperti itu, terkadang rekan-rekan yang lain memberikan sumbansi yang luar biasa tetapi penghargaan yang diterima itu tidak merata menurut saya seperti itu.</i>	44	MI/II-A/6/44 Cara Baca: Muh Ikbal penghargaan belum cukup terdapat pada lampiran 6 baris 44
II - A	<i>Kalau saya merasa belum begitu cukup karena pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang saya dapatkan belum begitu memuaskan bagi saya karena semakin banyaknya kegiatan namu tidak ada perubahan gaji.</i>	25	AW/II-A/4/25 Cara Baca: Muh Ikbal penghargaan belum cukup terdapat pada lampiran 4 baris 25
II - A	<i>Menurut saya belum cukup efektif karena pekerjaan kami disini tidak sesuai dengan yang diberikan penghargaan atau bonus untuk karyawannya karena pekerjaan kita ini sangat berat tapi tidak ada penghargaan jadi tidak efektiflah kalau menurut saya.</i>	29	FZ/II-A/7/29 Cara Baca: Muh Ikbal penghargaan belum cukup terdapat pada lampiran 7 baris 29
III	<i>Ya betul sekali karena di PLN itu setiap karyawan selalu diberikan untuk maju atau mencapai karier yang dia inginkan, jadi memang setiap 6 bulan PLN menyediakan fasilitas untuk berkarier lebih baik lagi di PLN.</i>	31	AW/III/4/31 Cara Baca: Awal Wahid mencapai karier yang lebih tinggi terdapat pada lampiran 4 baris 31
III	<i>Iya karena bekerja di ULTG Panakkukang ini khususnya di tim har ini memberikan peningkatan skill untuk saya pribadi sehingga</i>	36	FZ/III/7/36 Cara Baca:

	<i>itu kemudian modal yang sangat baik untuk orang-orang seperti saya untuk meningkatkan karier yang lebih tinggi.</i>		Fauzi mencapai karier yang lebih tinggi terdapat pada lampiran 7 baris 36
III - A	<i>Kuantitas kerja target yang diberikan kepada saya oleh manager itu sudah melampaui dari target manager karena lebih dari target yang diberikan kepada saya, pencapaiannya itu lebih besar dari pada target yang diberikan manager kepada saya.</i>	36	AW/III-A/4/36 Cara Baca: Awal Wahid kuantitas kerja terdapat pada lampiran 4 baris 36
III - A	<i>Kuantitas kerja yang dihasilkan oleh saya sendiri saya pikir sudah cukup memadai untuk mencapai sedikit demi sedikit tujuan perusahaan karena kami bekerja dengan schedule yang jelas untuk meningkatkan sedikit demi sedikit tujuan perusahaan sehingga kuantitas kerja yang saya hasilkan mampu atau memadai untuk tujuan perusahaan.</i>	41	FZ/III-A/7/41 Cara Baca: Fauzi kuantitas kerja terdapat pada lampiran 7 baris 41
IV	<i>Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan Upaya yang dilakukan itu seperti memberikan penghargaan berupa tunjangan kerja atau diberikan fasilitas dalam artian fasilitas kesehatan seperti BPJS ketenaga kerjaan dan BPJS kesehatan itu wajib diberikan kepada karyawan, yang kedua meningkatkan SDM karyawan dengan memberikan training atau bina yang menyangkut dengan pekerjaannya yang membuat semakin meningkatkan skill dan kemampuan karyawan, ketiga menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang harmonis sesama pegawai sesama teman-teman sehingga dalam bekerja itu tidak ada tekanan dalam bekerja</i>	57	AI/IV/5/57 Cara Baca: Andi Idil Fitra Ramadan lingkungan kerja yang baik terdapat pada lampiran 5 baris 57
IV	<i>Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan itu hal yang utama bagaimana kita membangun kenyamanan dari SDM yang ada, ketika SDM itu sudah merasa nyaman di lingkungan pekerjaan itu</i>	79	MI/IV/6/79 Cara Baca: Muh Ikbal lingkungan kerja yang baik terdapat pada lampiran 6 baris 79

	<p><i>otomatis menjadi motivasi untuk melakukan hal-hal yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya, salah satu strategi yang dapat kami lakukan secara pembekalan kompetensi di bidangnya masing-masing ketika terdapat karyawan-karyawan yang kompetensinya kurang di bidang yang lain kita memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya sehingga hasil-hasilnya itu dapat di dapatkan dengan kualitas yang terbaik.</i></p>		
IV - A	<p><i>Berdasarkan waktu alhamdulillah selama kita bekerja semua yang kita lakukan di ULTG Panakkukang itu tercapai dengan baik atas izin sang pencipta Allah swt dan memiliki nilai kepuasan yang tinggi bagi rekan-rekan maupun konsumen kami khususnya masyarakat.</i></p>	80	<p>SP/IV-A/3/80</p> <p>Cara Baca: Supardin tercapai sesuai tenggat waktu yang ditetntuka terdapat pada lampiran 3 baris 80</p>
IV - A	<p><i>Ya betul jadi target yang diberikan PLN kepada kami selalu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.</i></p>	47	<p>AW/IV-A/4/47</p> <p>Cara Baca: Awal Wahid tercapai sesuai tenggat waktu yang ditetntuka terdapat pada lampiran 4 baris 47</p>

LAMPIRAN 3

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN UTAMA

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

Supardin: Banyak hal-hal yang membuat kita lakukan saat ini di upayakan oleh PLN terutama terkait penyediaan sarana toilet, kita sudah buat jadi dua, ada khusus wanita dan ada khusus laki-laki. Ini salah satu upaya meningkatkan kenyamanan. Menyediakan fasilitas hiburan seperti tv ataupun fasilitas lain seperti kursi pijat, itu dapat menciptakan rasa kenyamanan bagi para pegawai ataupun rekan-rekan kerja lain ketika dia selesai melakukan pekerjaan.

Peneliti: Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak?

Supardin: Pekerjaan rekan-rekan di ULTG Panakkukang itu sangat terikat dengan SOP, jadi kita itu pekerjaan yang dirunut berdasarkan SOP-SOP yang kita harus ikuti dan ketika kita tidak mengikuti SOP tersebut akan mengakibatkan bahaya. Terkait kondisi pekerjaan yang dilakukan teman-teman juga berada di bawah jaringan transmisi tegangan tinggi yang mana sangat menuntut tingkat keselamatan atau safety yang sangat besar, jadi rekan-rekan itu setiap tahun kita melakukan pembaharuan di alat-alat safety ataupun K3 untuk menjamin keselamatan mereka dalam bekerja.

Peneliti: Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak?

Supardin: Di ULTG Panakkukang terkhusus ruang lingkup pekerjaan teman-teman itu sangat menuntut namanya kerja sama tim karena banyak poin-poin pekerjaan yang terikat satu sama lain, kerja sama disini sangat dibutuhkan karena kita memiliki target berupa target waktu yang apabila tidak terjadi kerja sama yang baik maka target waktu itu akan tidak tercapai dan ini akan memberikan dampak yang yang buruk bagi perusahaan khususnya di ULTG Panakkukang.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja?

Supardin: Di ULTG Panakkukang khususnya di PT PLN (Persero) dalam kondisi saat ini kita diberikan target-target masing-masing target individu maupun target secara perusahaan yang mana kita harus berusaha untuk mencapai target itu, ketika kita melakukan pekerjaan dengan baik dan target kita terelisasi dengan baik akan rekan-rekan pegawai itu akan diberikan penghargaan berupa nilai kerja yang lebih memadai yang mana ini berdampak dalam sisi penghasilan ini bisa memberikan dampak kebahagiaan yang luar biasa kepada rekan-rekan.

Penghargaan yang lain yang biasa diberikan oleh perusahaan itu berupa promosi-promosi tertentu kepada rekan-rekan kerja yang memiliki kemampuan ataupun hasil kinerja yang lebih baik

Peneliti: Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi?

Supardin: Dalam bekerja menurut pribadi saya secara takdir kita sudah diberikan jatah masing-masing, apapun yang dilakukan dalam bekerja saat ini adalah bagian dari keikhlasan kita, rejeki yang baik itu datangnya dari sang pencipta dari Allah swt, tapi terkait masalah pekerjaan yang kita lakukan perusahaan saat ini memberikan peluang yang sebesar-besarnya kepada para pegawai-pegawai baru yang memiliki kemampuan kompetensi yang baik itu untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi dan dalam pengembangan SDM itu sekarang di PLN itu mengembangkan pengembangan yang berkelanjutan jadi kita dilihat dari sisi kinerja kompetensi kita kemana dan di arahkan kemana untuk mendapatkan karier yang lebih baik.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan?

Supardin: Dalam bekerja kita memiliki target-target pribadi, secara pribadi saya memiliki target yang mana target pribadi saya usaha lakukan itu mengarah bagaimana mencapai target kinerja perusahaan, Alhamdulillah dalam beberapa tahun ini terjadi peningkatan kinerja yang sangat baik yang terjadi di ULTG Panakkukang, dampak ini mungkin berasal dari bagaimana kinerja-kinerja yang kita lakukan jadi alhamdulillah kinerjanya itu juga menjadi lebih baik dan saya pikir kondisi ini akan berlanjut kedepan.

Peneliti: Menurut bapak Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?

Supardin: Di PT PLN (Persero) saat ini memberikan banyak penghargaan khususnya masalah penghasilan kepada teman-teman, alhamdulillah saat ini secara level target atau penghasilan itu jauh lebih baik dan teman-teman yang memiliki prestasi-prestasi yang baik itu akan di berikan penghargaan berupa nilai kinerja yang baik dan itu berimbas juga ke nilai penghasilan, selain itu prestasi yang baik diberikan penghargaan berupa promosi-promosi jabatan

Peneliti: Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?

Supardin: Di PLN ULTG Panakkukang itu kita semua target yang kita miliki itu terkait dengan masalah durasi, durasi itu karena kita melayani masyarakat, apabila PLN itu durasinya lama masyarakat akan mengalami dampaknya secara langsung jadi terkait kinerja berdasarkan waktu alhamdulillah selama kita bekerja semua yang kita lakukan di ULTG Panakkukang itu tercapai dengan baik atas izin sang

pencipta Allah swt dan memiliki nilai kepuasan yang tinggi bagi rekan-rekan maupun konsumen kami khususnya Masyarakat.



LAMPIRAN 4

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN KUNCI

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

Awal Wahid: Kalau fasilitas kantor kita sudah terpenuhi tapi ada beberapa masih perlu diperhatikan salah satunya meja kantor, kursi kantor karena sudah pada lama mungkin masih perlu diperbaharui.

Peneliti: Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak?

Awal Wahid: Didalam melakukan pekerjaan yang selalu kami lakukan adalah kami selalu melakukan yang namanya JSA, JSA itu Job Analisis Safety, sebelum kami melakukan pekerjaan kami melakukan kegiatan pemantauan terhadap pekerjaan yang akan kami lakukan bagaimana pekerjaan itu kita bisa kerjakan secara aman, tepat dan cepat.

Peneliti: Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak?

Awal Wahid: Kalau menurut saya berdampak negatif karena di lingkungan kerja yang saya dapat disini tidak terjadi keharmonisan, tidak terjalin komunikasi sehingga mereka pada sibuk dengan dunianya masing-masing dengan menggunakan hp.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja?

Awal Wahid: Kalau saya merasa belum begitu cukup karena pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang saya dapatkan belum begitu memuaskan bagi saya karena semakin banyaknya kegiatan namu tidak ada perubahan gaji.

Peneliti: Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi?

Awal Wahid: Ya betul sekali karena di PLN itu setiap karyawan selalu diberikan untuk maju atau mencapai karier yang dia inginkan, jadi memang setiap 6 bulan PLN menyediakan fasilitas untuk berkarier lebih baik lagi di PLN.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan?

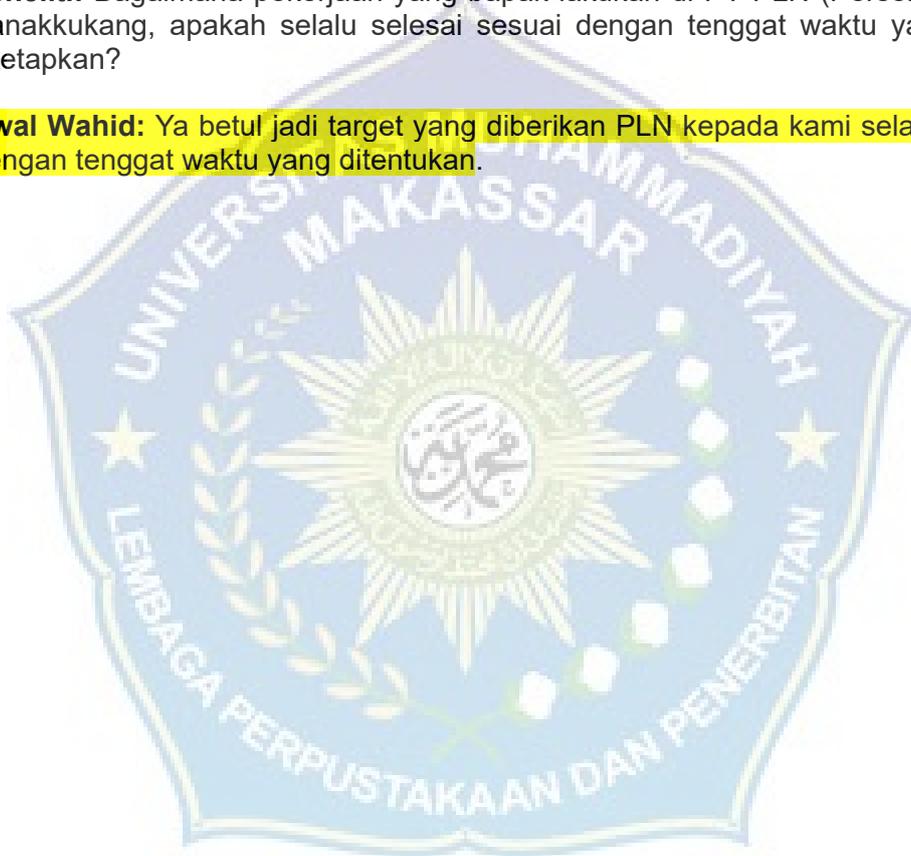
Awal Wahid: Kalau kuantitas kerja target yang diberikan kepada saya oleh manager itu sudah melampaui dari target manager karena lebih dari target yang diberikan kepada saya, pencapaiannya itu lebih besar dari pada target yang diberikan manager kepada saya.

Peneliti: menurut bapak Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?

Awal Wahid: Seharusnya memberikan bonus jika memang mau meningkatkan kualitas kerja karyawan karena selama ini bonusnya masih kurang bagi saya.

Peneliti: Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?

Awal Wahid: Ya betul jadi target yang diberikan PLN kepada kami selalu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.



LAMPIRAN 5

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN TAMBAHAN

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

Andi Idil Fitra Ramadan: Jadi untuk pertanyaannya apakah sudah terpenuhi, ada sebagian-sebagian yang belum terpenuhi seperti itu kursi sudah kusam sudah lama belum ada pembaharuan, terus ac belum diservis itu mengganggu kenyamanan atau kenyamanan bagi kita sebagai pegawai yang bekerja disini.

Peneliti: Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak?

Andi Idil Fitra Ramadan: Menurut saya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan disini adalah tersedianya APD yang lengkap alat pelindung diri bagi setiap karyawan, kedua harus kita sebagai diri sendiri untuk pentingnya keselamatan dalam bekerja agar kita dan keluarga pulang dengan selamat, ketiga lingkungan kerja yang baik kita tidak akan bekerja ketika ada bahaya atau faktor-faktor yang membuat kita celaka, keempat kita harus mempersiapkan diri secara sehat maupun mental.

Peneliti: Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak?

Andi Idil Fitra Ramadan: Bagaimana interaksi dan kerja sama apakah penting, menurut saya itu sangat penting dalam menjalin hubungan kerja sama antar sesama pekerja karena itu akan berdampak positif terhadap apa yang kita lakukan setiap hari dalam tugas-tugas kita masing-masing ibaratnya kita harus sebagai tim dalam suatu keluarga harus saling memotivasi sesama teman lain untuk meningkatkan kinerja kita masing-masing.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja?

Andi Idil Fitra Ramadan: Untuk penghargaan atau kinerja ini sangat efektif untuk memotivasi kinerja yang kita lakukan setiap hari agar kita lebih semangat lagi menggapai visi misi perusahaan yang telah di amanahkan kepada kita sebagai pekerja, adapun penghargaan itu sangat bagus sangat membuat kita termotivasi dalam bekerja selama ini, apa yang didapat itu sebagai penghargaan membuat kita semakin semangat bekerja

Peneliti: Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi?

Andi Idil Fitra Ramadan: Apakah merasa bekerja memberikan kesempatan untuk mencapai yang lebih tinggi, kalau kita sudah mencapai suatu tingkat, kita akan diberikan kesempatan-kesempatan untuk diberikan amanah yang dikira sanggup kita emban, jadi disini beberapa tahun itu kita diberikan kesempatan diberikan amanah jika kita di anggap sanggup mengembang amanah itu jadi tidak ada halangan tidak ada hambatan jika kita dirasa sanggup untuk mencapai menaikkan tingkat karier kita sendiri, baik dari atasan kita akan diberikan kesempatan-kesempatan untuk mencapai tingkat.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan?

Andi Idil Fitra Ramadan: Untuk kuantitas kerja, kita disini bekerja sebagai tim ULTG Panakkukang yang dimana merupakan unit dari bagian PT PLN (Persero) jadi tugas dan tanggung jawab itu diberikan dari UPT dan kita saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah diberikan, saling bekerja sama, saling mendukung, saling mengerti tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Peneliti: Menurut bapak Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?

Andi Idil Fitra Ramadan: Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan Upaya yang dilakukan itu seperti memberikan penghargaan berupa tunjangan kerja atau diberikan fasilitas dalam artian fasilitas kesehatan seperti BPJS ketenaga kerjaan dan BPJS kesehatan itu wajib diberikan kepada karyawan, yang kedua meningkatkan SDM karyawan dengan memberikan training atau bina yang menyangkut dengan pekerjaannya yang membuat semakin meningkatkan skill dan kemampuan karyawan, ketiga menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang harmonis sesama pegawai sesama teman-teman sehingga dalam bekerja itu tidak ada tekanan dalam bekerja.

Peneliti: Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?

Andi Idil Fitra Ramadan: Untuk pekerja apakah sudah sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, jadi betul pekerjaan itu kita diberikan waktu dan setiap waktu itu kita manfaatkan maksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan misalnya pekerjaan mingguan harus tercapai saling bekerjasama sesama karyawan untuk menyelesaikan apa yang telah di tugaskan kepada kita, jadi selama ini tidak ada yang lewat dengan tenggat waktunya karena setiap itu kita kerja secara online, realtime di lapangan jadi untuk tenggat waktunya tidak pernah ada yang lepas dari apa yang telah di targetkan perusahaan.

LAMPIRAN 6

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN TAMBAHAN

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

Muh Ikbal: Untuk kualitas fasilitas kantor itu secara tugas dan tanggung jawab kami di ULTG panakkukang itu sifatnya bekerja di bidang teknik dimana tugas-tugas dan tanggung jawab yang kami lakukan berada di luar kantor jadi hal yang sangat berpengaruh terhadap fasilitas-fasilitas yang kami butuhkan itu berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan kami di lapangan, secara kuantitas untuk fasilitas yang kami dapatkan sebenarnya sudah terpenuhi tetapi dari segi kualitas yang kami dapatkan ada sedikit perbedaan kalau kami melihat dari teman-teman unit lain yang sifat pekerjaannya hampir-hampir mirip jadi ada beberapa kualitas perlengkapan kami yang agak sedikit berbeda.

Peneliti: Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak?

Muh Ikbal: Hal-hal yang menjadi faktor meningkatkan semangat kerja di unit kami apalagi menyangkut terkait keselamatan menurut saya itu sudah dipenuhi oleh manajemen atas kenapa saya katakan demikian karena dalam struktur organisasi yang ada sendiri itu sudah ada bidang tersendiri yang tugasnya itu bertanggung jawab terkait keselamatan-keselamatan personal itu dalam mengerjakan tugasnya, baik itu tugas-tugas yang berada di lingkungan kantor ataupun sifat pekerjaan yang berada di lapangan sendiri, seperti misalnya di unit kami sendiri sejak 2019 sudah dibentuk satu bidang sendiri yaitu K3L dulu namanya K3L, sekarang K3 & Kam yang sifat-sifat tugasnya itu bertanggung jawab untuk keselamatan dan keamanan untuk para rekan-rekan di unit tersebut.

Peneliti: Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak?

Muh Ikbal: Secara interaksi antara karyawan itu untuk motivasi kerja itu sangat berpengaruh ketika interaksi antar karyawan itu baik tentu akan bernilai positif untuk kenyamanan personil di perusahaan, ketika personil sudah merasa nyaman atau karyawan sudah merasa nyaman secara otomatis pasti akan berdampak signifikan untuk motivasi kerjanya karena di perusahaan manapun itu hal yang sangat berpengaruh terhadap kualitas dari pekerjaan karyawan itu menurut kami kenyamanannya di lingkungan kerja, kenyamanan itu sendiri salah satu faktornya itu interaksi antar karyawan, ketika interaksi itu baik pasti akan memberikan hal-hal positif, ketika interaksi itu buruk itu pasti akan memberikan hal-hal negatif pula untuk motivasinya.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja?

Muh Ikbal: Secara pribadi kalau saya sendiri penghargaan-penghargaan yang saya terima selama ini menurut saya cukup baik untuk saya pribadi, tetapi terkadang saya menilai untuk rekan-rekan yang lain itu menurut saya kadang yang seharusnya mendapat penghargaan yang lebih baik lagi tetapi kenyataannya tidak seperti itu jadi entah seperti apa menilai hal-hal seperti itu sebenarnya berada di kebijakan manajemen tapi secara pribadi kalau saya sendiri selama ini penghargaan yang saya terima itu alhamdulillah menurut saya sesuai dengan kualitas kinerja saya sendiri tetapi ada sedikit sesuatu hal yang menjadi pertanyaan menurut saya terkadang rekan-rekan yang lain memberikan sumbangsih yang luar biasa tetapi penghargaan yang diterima itu tidak merata menurut saya seperti itu.

Peneliti: Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi?

Muh Ikbal: Menurut saya bekerja di PT PLN (Persero) terkhusus di unit ULTG Panakkukang itu sesuatu hal yang luar biasa, kenapa demikian karena mentor-mentor yang saya dapatkan sebelumnya itu secara kompetensi sangat luar biasa sehingga saya bisa mendapatkan pengalaman ataupun ilmu-ilmu yang agak sulit didapatkan di tempat lain sehingga pengalaman-pengalaman yang kita dapatkan di perusahaan sebenarnya menjadi salah satu penunjang untuk menjajaki karier yang lebih tinggi meskipun pada dasarnya ada standar-standar khusus terkait jenjang karier tersebut tetapi secara umum kalau dari saya itu menjadi jalan saya tersendiri untuk menjajaki karier yang ada di PLN sendiri.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan?

Muh Ikbal: Secara kuantitas pekerjaan di PLN terkhusus di ULTG Panakkukang secara aset jauh lebih besar dibandingkan unit-unit dengan bidang yang sama, kami memiliki aset yang jauh lebih besar dibanding unit yang lain karena unit kami melayani di kota makassar, secara kuantitas jelas kami mempunyai kuantitas pekerjaan yang lebih besar tapi untuk melaksanakan pekerjaan itu kuantitas yang begitu padat kuantitas pekerjaan yang sangat banyak itu sudah didukung dengan SDM yang memadai, jadi dari manajemen juga telah memberikan bekal untuk kami untuk melaksanakan pekerjaan, kita tidak dituntut berdasarkan kuantitas tapi lebih ke kualitas.

Peneliti: Menurut bapak Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?

Muh Ikbal: Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan itu hal yang utama bagaimana kita membangun kenyamanan dari SDM yang ada, ketika SDM itu sudah merasa nyaman di lingkungan pekerjaan itu otomatis menjadi motivasi untuk melakukan hal-hal yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya, salah satu strategi yang

dapat kami lakukan secara pembekalan kompetensi di bidangnya masing-masing ketika terdapat karyawan-karyawan yang kompetensinya kurang di bidang yang lain kita memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaannya sehingga hasil-hasilnya itu dapat di dapatkan dengan kualitas yang terbaik.

Peneliti: Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?

Muh Ikbal: Untuk pekerjaan kami yang sifatnya teknis ini terkadang melebihi dari waktu yang ditetapkan karena namanya pekerjaan teknis itu terkadang kita mengerjakan sesuatu masalah kadang kala muncul di dalam pelaksanaannya bukan pada saat sebelum kami melaksanakan pekerjaan itu kita sudah tau masalahnya, terkadang masalah-masalah itu muncul selama kami melaksanakan pekerjaan jadi itu menjadi salah satu hal yang menjadi penyebab terkadang pelaksanaan pekerjaan itu molor dari waktu yang ditetapkan, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut setiap personal kami sudah dibekali kompetensi-kompetensinya di bidangnya masing-masing meskipun dengan seperti itu kadang kala kami masih mengalami pekerjaan-pekerjaan yang melebihi dari batas waktu yang di tentukan karena sifat-sifat kendala yang kami alami itu beragam tidak selalu sama terkadang dengan pekerjaan yang sejenisipun kendala-kendala yang kami hadapi berbeda.



LAMPIRAN 7

TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN TAMBAHAN

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kebutuhan fisik, seperti fasilitas kantor dan kenyamanan lingkungan kerja, apakah telah terpenuhi di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang?

Fauzi: Terkait kebutuhan fisik atau fasilitas kantor menurut saya lumayan terpenuhi untuk saat ini karena kita ini bekerja berat maksudnya kekuatan fisik sehingga ada fasilitas yang disediakan kursi pijat jadi kami sangat terbantu adanya seperti itu akan tetapi mungkin alangkah baiknya ketika ditambah lagi fasilitas-fasilitas kantor seperti alat gym sehingga bisa meningkatkan stamina dan kekuatan fisik dari masing-masing personil atau pekerja.

Peneliti: Menurut bapak upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan rasa aman dan keselamatan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang yang menjadi faktor peningkat motivasi kerja bapak?

Fauzi: Yang pertama upaya yang dilakukan adalah pemenuhan peralatan pekerja yang sesuai dengan standar sehingga itu salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja, yang kedua adalah adanya pengawasan secara detail terkait dari pengawas K3 jadi mungkin dua itu menjadi faktor peningkat motivasi kerja dari seorang pekerja di lapangan.

Peneliti: Bagaimana interaksi dan Kerjasama antar rekan kerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah berdampak positif/negatif terhadap Tingkat motivasi kerja bapak?

Fauzi: Menurut saya berdampak positif terkait motivasi kerja saya karena khususnya kami di ULTG Panakkukang karena saya berada di visit tim pemeliharaan, interaksi dan komunikasi kami itu sangat inteks sehingga dari hal itu menimbulkan keterikatan antara sesama sehingga bisa menjalin kerja sama yang baik.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak sistem penghargaan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah sudah cukup efektif untuk memotivasi bapak untuk bekerja?

Fauzi: Menurut saya belum cukup efektif karena pekerjaan kami disini tidak sesuai dengan yang diberikan penghargaan atau bonus untuk karyawannya karena pekerjaan kita ini sangat berat tapi tidak ada penghargaan jadi tidak efektiflah kalau menurut saya.

Peneliti: Apakah bapak merasa bahwa bekerja di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang memberikan kesempatan untuk mencapai karier yang lebih tinggi?

Fauzi: Menurut saya iya karena bekerja di ULTG Panakkukang ini khususnya di tim har ini memberikan peningkatan skill untuk saya pribadi sehingga itu kemudian

modal yang sangat baik untuk orang-orang seperti saya untuk meningkatkan karier yang lebih tinggi.

Peneliti: Bagaimana menurut bapak kuantitas kerja yang dihasilkan oleh bapak di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Apakah sudah memadai untuk mencapai tujuan perusahaan?

Fauzi: Menurut saya kuantitas kerja yang dihasilkan oleh saya sendiri saya pikir sudah cukup memadai untuk mencapai sedikit demi sedikit tujuan perusahaan karena kami bekerja dengan schedule yang jelas untuk meningkatkan sedikit demi sedikit tujuan perusahaan sehingga kuantitas kerja yang saya hasilkan mampu atau memadai untuk tujuan perusahaan.

Peneliti: Menurut bapak Upaya apa yang dilakukan PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan?

Fauzi: Menurut saya upaya yang dilakukan PT PLN khususnya ULTG Panakkukang untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan memberikat jadwal pekerjaan di setiap awal bulannya dan memberikan kerja yang banyak sehingga itu meningkatkan kualitas kerja suatu personil.

Peneliti: Bagaimana pekerjaan yang bapak lakukan di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, apakah selalu selesai sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan?

Fauzi: Tidak selalu selesai dengan tenggat waktu yang ditetapkan karena beberapa faktor, contohnya faktor alam misalnya hujan dan lain-lain karena kita bekerja diruang terbuka sehingga faktor alam sangat berpengaruh pada proses penyelesaian kerja

LAMPIRAN 8

PERSURATAN


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


Nomor : 174/05/A.2-II/XII/45/2023 Makassar, 22 Desember
2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Mawarni

Stambuk : 105721105420

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NPM: 651 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3339/05/C.4-VIII/1/1445/2024

15 January 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

03 Rajab 1445

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 174/05/A.2-II/XII/45/2023 tanggal 22 Desember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **MAWARNI**

No. Stambuk : **10572 1105420**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 19 Januari 2024 s/d 19 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Drs. Arief Muhsin, M.Pd

NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **969/S.01/PTSP/2024**
 Lampiran : -
 Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
 Pimpinan PT PLN (Persero) ULTG
 Panakkukang

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3339/5/C.4-VIII/I/1445/2024 tanggal 15 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **MAWARNI**
 Nomor Pokok : **Manajemen**
 Program Studi : **105721105420**
 Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
 Alamat : **Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar**
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) ULTG PANAKKUKANG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Januari s/d 19 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 16 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
 Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*



UIP3B SULAWESI
UPT MAKASSAR
ULTG PANAKKUKANG

Nomor : 0015/STH.01.04/F48060200/2024
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Segera
Hal : Izin Penelitian

23 Januari 2024

Kepada

Yth. KEPALA DINAS PENANAMAN
MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU
SATU PINTU PROVINSI
SULAWESI SELATAN
Jl. Bougenville No. 5
Makassar

Menunjuk Surat Saudara dengan nomor : 969/S.01/PTSP/2024, tanggal 16 Januari 2024 Perihal Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa :

No	Nama	NIM	Keterangan
1.	Mawarni	105721105420	

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, pada Tanggal 19 Januari 2024 s.d 19 Maret 2024.

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan kegiatan tersebut mahasiswa harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang serta pihak PT PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya. Untuk itu yang bersangkutan harap melapor ke PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang Cq. TL K3L & KAM

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



LAMPIRAN 9

FOTO DOKUMENTASI

Foto Bersama dan Wawancara Manager

Bapak Supardin



Foto Bersama dan Wawancara PJ LAKS K3L & KAM

Bapak Awal Wahid



Foto Bersama dan Wawancara TL HAR Prokoncada

Bapak Andi Idil Fitra Ramadan



Foto Bersama dan Wawancara TL HAR Jargi

Bapak Muh Ikbal



Foto Bersama dan Wawancara Tenaga HAR

Bapak Fauzi



LAMPIRAN 10

VALIDASI PENELITIAN KUALITATIF



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUALITATIF

NAMA MAHASISWA	Mawarni			
NIM	105721105420			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Agus Salim HR, S.E., M.M.			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Andi Arifwangsa Adiningrat, S.E., S.Pd., M.Ak			
NAMA VALIDATOR	Wa Ode Rayyani S.E., M.Si., Ak., CA			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Pedoman wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	18/04/2024		f.
2	Hasil verbatim dan coding wawancara/observasi/catatan lapangan/atau pedoman lainnya	18/04/2024		f.
3	Hasil Uji Keabsahan Data	18/04/24		f.
4	Hasil deskripsi penelitian	18/04/24		f.
5	Dokumentasi penelitian (rekaman wawancara/foto/dokumentasi lainnya)	18/04/24		f.
6	Hasil analisis	18/04/24		f.

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 11

VALIDASI ABSTRAK



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Mawarni		
NIM		105721105420		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Andi Arifwangsa Adiningrat, S.E., S.Pd., M.Ak		
NAMA VALIDATOR		Aulia, S.jp., M.Si. M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	24/4-2021	-Perbaiki hasil pembahasan diabstrak terkait isi skripsi	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

LAMPIRAN 12

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Mawarni
Nim : 105721105420
Program Studi : Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	7 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 23 April 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


M. I.P
NPM 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Mawarni - 105721105420

by Tahap Tutup



Submission date: 22-Apr-2024 03:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 2357821674

File name: BAB_I_-_2024-04-22T161010.510.docx (19.95K)

Word count: 656

Character count: 4948

BAB I Mawarni - 105721105420

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to University of North Carolina,
Greensboro

Student Paper

2%

2

eprints.uniska-bjm.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.stimart-amni.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



BAB II Mawarni - 105721105420

by Tahap Tutup



Submission date: 22-Apr-2024 07:45AM (UTC+0700)

Submission ID: 2357163529

File name: BAB_II_-_2024-04-22T084301.437.docx (46.57K)

Word count: 2852

Character count: 19147

BAB II Mawarni - 105721105420

ORIGINALITY REPORT

25%
SIMILARITY INDEX

16%
INTERNET SOURCES

13%
PUBLICATIONS

21%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	9%
2	eprints.unmas.ac.id Internet Source	5%
3	repository.um-surabaya.ac.id Internet Source	3%
4	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	3%
5	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB III Mawarni - 105721105420

by Tahap Tutup

Submission date: 22-Apr-2024 04:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 2357870514

File name: BAB_III_-_2024-04-22T173458.685.docx (21.32K)

Word count: 652

Character count: 4614

BAB III Mawarni - 105721105420

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

3%

2

Submitted to Universitas Bengkulu

Student Paper

2%

3

Submitted to IAIN Kudus

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB IV Mawarni - 105721105420

by Tahap Tutup



Submission date: 22-Apr-2024 07:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 2357165989

File name: BAB_IV_-_2024-04-22T084302.806.docx (53.67K)

Word count: 3338

Character count: 21129

BAB IV Mawarni - 105721105420

ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX	8% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	4%
2	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	4%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On

BAB V Mawarni - 105721105420

by Tahap Tutup



Submission date: 22-Apr-2024 03:12PM (UTC+0700)

Submission ID: 2357821993

File name: BAB_V_-_2024-04-22T161011.896.docx (15.42K)

Word count: 167

Character count: 1270

BAB V Mawarni - 105721105420

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography



Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Mawarni, Panggilan Mawar lahir di kota Soppeng pada tanggal 09 Mei 2001 dari pasangan suami istri Bapak Baharuddin Campa dan Ibu Kartini. Peneliti adalah anak ketiga dari 4 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl.Tamalate II, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD 168 Kessing lulus tahun 2013, SMP Muhammadiyah Leworeng lulus tahun 2016, SMA NEGERI 3 Soppeng lulus tahun 2019 dan mulai tahun 2020 mengikuti Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.



**Analysis Of Work Motivation In Increasing Employee Productivity At
PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang**

Mawarni¹⁾, Agus Salim HR²⁾, Andi Arifwangsa Adiningrat³⁾

¹⁾ Universitas Muhammadiyah Makassar

²⁾ Universitas Muhammadiyah Makassar

³⁾ Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : mmawarni007@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze work motivation in increasing employee productivity at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang. This type of research is qualitative with data collection techniques used through observation and interviews. The object of this research is the manager and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, totaling 5 informants. The results of the research that can be written show that employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang are less motivated at work which has an impact on employee work productivity. This can be seen from the lack of encouragement in the form of incentives such as awards given by the company, employees feel the work given and the awards received are not balanced. The condition of the work environment that makes the lack of comfort of employees at work, because of the interaction between employees who are less harmonious and good communication so that employees are busy with their respective activities such as playing cellphones. Physical needs such as office facilities that still need attention such as office chairs and tables that have not been updated, office ac that has not been repaired, and this has an impact on the level of employee work motivation.

Keywords: *Motivation and Work Productivity*

INTRODUCTION

Every company that is established has a goal, to achieve these goals must be supported by several factors, namely the work of company employees in achieving productivity set by the company. In the process of achieving productivity goals, human resources play an important role, without the support of human resources, the company's activities cannot be carried out smoothly.

Human resources are the main resources in the organization, which has the potential in the form of the ability to create, think and have expertise that is needed in achieving goals (Suhardoyo 2017). To obtain human resources that the organization hopes can make an active contribution to the achievement of its goals in all company activities, each employee must have high work motivation, thereby increasing work productivity.

According to Afandi (2018) explains, motivation is a desire that arises from within a person or individual because it is inspired, inspired, encouraged, and encouraged to carry out activities with sincerity, pleasure and sincerity so that the results of the activities he does get good and quality results.

According to Hasibuan (2012) motivation is important because motivation is what causes, channels and supports human behavior, so that they want to work hard and enthusiastically to achieve optimal results. Motivation is a very important thing that needs to be the focus of management if it wants each of its employees to make a positive contribution to achieving company goals. Because of the motivation, employees will have high enthusiasm in completing the tasks assigned to them. Without motivation, an employee cannot carry out his duties according to the standard or even exceed the standard because of motivation and motivation. Or even exceed the standard because his motivation and work motivation are not realized. Even if employees have good operational skills, if there is no work motivation, the final work results will not be satisfactory.

PLN ULTG Panakkukang Office is a company engaged in the generation, distribution of electricity and transmission network maintenance services located at Jalan Hertasing Baru, Kec. Panakkukang, Kota. Makassar, South Sulawesi 90222. The office shows symptoms of a lack of work motivation from employees. It can be seen from the lack of encouragement in the form of incentives such as awards given by the company. Work environment conditions that make employees less comfortable at work, because of the interaction between employees who lack harmony and good communication. Physical needs such as office facilities that still need attention such as employee chairs and desks that have not been updated for a long time, cctv that has not been repaired and this has an impact on the level of employee motivation.

Leaders must provide high work motivation to employees in order to carry out their duties. Motivation and productivity are interrelated. Increased work motivation has an impact on increasing productivity and vice versa.

Motivation to work is very important for the high and low productivity of an agency or organization, without the motivation of employees to work together for the benefit of the organization and the agency, the goals that will be created will not be achieved. Vice versa, if there is high motivation from employees, this can be said to be a guarantee of the success of the agency or organization in achieving its goals.

Research related to motivation Kartika Dwi Arisanti, Ariandi Susanto, Siti Wahyuni in 2019 conducted research and found that partially work motivation variables have a significant effect on employee performance. The more motivated employees are in doing work, the higher the work productivity. Vice versa, if employees are not motivated at work, employee work productivity is low.

RESEARCH METHODS

The type of research used in this study is qualitative research. Qualitative research is a research process to understand human or social phenomena by creating a comprehensive and complex picture that can be presented in words, reporting detailed views obtained from informant sources, and conducted in a natural setting (Walidin, Saifullah and Tabrani, 2015).

The research focuses on the things that the researcher wants to find answers to. The focus of this research will later function to provide a limit to the things that the researcher will do. This research focuses on work motivation in increasing employee productivity at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang.

This research was conducted at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, Jalan Hertasing Baru, Kec. Panakkukang, Kota. Makassar, South Sulawesi 90222. This research was conducted for 2 months on January 19, 2024 to March 19, 2024, this research was conducted after the proposal seminar.

The data sources used in this study consist of two types, namely: Primary data, namely data obtained through direct observation and interviews with respondents, in this case employees. Secondary data, according to Sugiyono (2018: 456), namely data sources that do not directly provide data to data collectors, for example through other people or documents.

In this study, informants were determined using purposive techniques, namely selected with certain considerations and objectives, which mastered an object that the researcher researched. The informants in the study are as follows:

Number	Position	Classification Of Informan
1	Manager	The Main Informant
2	PJ LAKS K3L & KAM	Key Informant
3	TL HAR Prokoncada	Additional Informant
4	TL HAR Jargi	Additional Informant
5	Tenaga HAR	Additional Informant

In this study, the data collection used is:

1. Observation

Observation is direct observation carried out at the research location to obtain more accurate data about the matter to be studied. Observations were made directly at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang about work motivation by making systematic observations and notes.

2. Interview

Interview is a data collection process carried out through direct and in-depth question and answer to parties related to the object of research.

3. Documentation

The documentation method is used as a complement to obtain data in the form of photographs, recordings, and notes on the results of interviews during research with related pinak.

Data analysis methods include:

1. Data Reduction

Data reduction means summarizing, selecting what is important, looking for themes and patterns. In order to provide a clear picture of the data collected, data reduction is carried out. The data reduction that researchers use is to collect data, classify data and discard unnecessary data and then analyze based on the theory used.

2. Data Presentation

Presentation can be done in the form of tables, graphs, or the like. Through this presentation, the data is organized, arranged in a relationship so that it is easier to understand.

3. Data Collection

Data collection is an activity to find data in the field that will be used to answer research problems.

RESULTS AND DISCUSSION

Based on the results of observations and interviews conducted with informants, informants in this study were managers and employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang, the following research results were obtained

1. Physical needs

Based on the results of the interview, the researcher analyzed that some office facilities at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang were inadequate, namely chairs and tables that needed to be updated and office air conditioners that had not been repaired. Inadequate office facilities can affect employee productivity. Therefore, it is important for companies to deal with inadequate office facilities.

2. Social needs

Based on the results of the interview, the researcher analyzed that the interaction between employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang is still lacking, it can be seen from the lack of communication and harmony. This can have an impact on employee motivation. Therefore, the company must create harmonious working relationships so that employees feel comfortable in doing work and have a positive impact on employee productivity.

3. The need for appreciation

Based on the results of the interview, the researcher analyzed that the awarding at PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang was not effective enough, because some employees made extraordinary contributions but the awards received were not balanced with the work given. In this case, the company plays an important role in giving awards to employees who have good work productivity.

Based on the results of research on informants, it shows that employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang are not motivated enough to work due to several things, namely the reward system given by employees is not effective enough because some employees make extraordinary contributions but the awards received are not balanced with the work given. Working environment conditions that make employees less comfortable at work because interactions between employees lack harmony and good communication so that employees are busy with their respective activities. Physical needs such as office facilities still need to be considered such as employee chairs and desks, cctv that have not been repaired and this has an impact on employee motivation.

The work motivation of PT PLN employees is not effective enough to increase work productivity. This means that employees are not motivated enough to do the job. So that the lower the work motivation, the lower the work productivity.

Providing motivation is very important for employees, especially in companies. Employees who get good work motivation will affect their work productivity. In addition, employees who are successful in achieving their performance will be able to motivate other employees. Some ways to increase employee work productivity are by providing training, training and guidance related to work that makes employees improve their abilities. With good work ability, it can improve the company's image.

This research has similarities with the research of Zuanda Pratama Harahap, arwin, Yuliana, Ngajudin Nugroho, Ivone entitled Analysis of Employee Work Motivation at CV. Fawas Jaya Medan (2021). The results of his research show that the company does not give awards, praise or appreciation to employees who work well. Likewise with this study, the awards given are still ineffective. Awards or bonuses given to employees will make employees more motivated to work. The better the reward system, the more employee productivity will increase.

Then the similarities between this research and Anggrainy Ratna Pratiwi's research with the title The Relationship Between Social Interaction Among Coworkers With Employee Performance at Kalisari Batang General Hospital (2016), namely social needs. Social needs such as interaction between employees in the workplace are closely related to work motivation. If the interaction between employees is good, cooperation will be well established so as to increase work motivation and can encourage employee work productivity. Likewise, with this research the author analyzes that when the interaction between employees is good it will be positive towards work motivation and increase work productivity.

From the explanation above, it is very clear that the work motivation provided by the company greatly affects the work productivity of employees. If the work motivation provided by the company is good, employees will have high enthusiasm in completing the tasks assigned to them. Without motivation, an employee does not carry out his duties according to standards and his work results will not be satisfactory.

CONCLUSION

A. Conclusion

Based on the results of research and discussion that researchers conducted on PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang employees regarding work motivation in increasing employee productivity. Researchers drew the conclusion that employees of PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang are less motivated at work which has an impact on employee work productivity. This can be seen in the lack of encouragement in the form of incentives such as awards given by the company. Work environment conditions that make employees less comfortable at work, due to less harmonious interactions between employees and good communication. Physical needs such as office facilities that still need attention.

B. Advice

1. It is hoped that PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang can increase employee motivation in order to further increase their work productivity. For example, by motivating to excel by giving rewards (awards).
2. It is hoped that PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang can improve office facilities such as chairs, tables and CCTV so that employees are more motivated in doing work.
3. It is hoped that PT PLN (Persero) ULTG Panakkukang can pay attention to the interaction or relationship of coworkers to build good cooperation.

REFERENCES (Font: Time News Roman, size, 12, Bold)

- Ade Heryana, (2018). *Modul Informan dan Penilaian Informasi Pada Penelitian Kualitatif*, Universitas Esa Unggul: Prodi Kesehatan Masyarakat.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research
- Citta, A. B. (2019). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (persero) area pengatur distribusi (apd) wilayah sulselrabar kota makassar. *Jurnal Niara*, 11(2), 108-117.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Hanggraeni Dewi (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Harahap, Z. P., Arwin, A., Yuliana, Y., Nugroho, N., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV Fawas Jaya Medan. In Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 507-511).
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksar

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Mangkunegara (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mindari, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 29-38.
- Ramadon, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja*. Universitas Bina Darma.
- Ratna Pratiwi, A. (2016). Hubungan Antara Interaksi Sosial Sesama Rekan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kalisari Batang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rivai V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rice Bowl Indonesia di plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 60-71.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. penerbit Alfabeta, Bandung Dharmayana, I. M. A., & Raha.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sukardi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 53.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Walidin, W., Saifullah, & Tabrani. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*. Aceh: FTK Ar-Raniry Press.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.