

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL MODERATOR KOMITMEN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN JAWA BAGIAN TIMUR DAN BALI I

Sigit Prasetyo

*Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang
Email : sigitprasetyo2018@gmail.com*

Abstract

The sample used is 194 employees of PT PLN (Persero) Main Unit Development of East Part Network and Bali I (UIP JBTB I). The result of analysis by using SEM indicates that 1) Motivation has a positive effect positif on employee performance of PT PLN (Persero) Main Unit of Development of Eastern Part Network and Bali I (UIP JBTB I). 2) Motivation has a significant positive effect on job satisfaction at PT PLN (Persero) Main Unit of Development of Eastern Part Network and Bali I (UIP JBTB I). 3) Commitment to strengthen the influence of motivation on employee performance of PT PLN (Persero) Main Unit of Development of Eastern Part Network and Bali I (UIP JBTB I). 4) Commitment to weaken the influence of motivation on employee satisfaction PT PLN (Persero) Main Unit Development of Eastern Part Network and Bali I (UIP JBTB I).

Keywords: *Motivation, employee, Commitment*

PENDAHULUAN

Naik turun Kinerja PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali I (UIP JBTB I) yaitu unit per semester selama 3 Tahun berturut-turut (2014 sd. 2016), berdasarkan raport hasil evaluasi kerja bahwa nilai kinerja pada semester pertama sebesar 98.3, namun pada semester kedua terjadi penurunan 73,6, kemudian semester ketiga dan keempat berangsur-angsur mulai menunjukkan kenaikan namun masih dibawah angka 90, sedangkan semester 5 dan 6 sudah mencapai nilai 91.8 dan 96.6. Melihat permasalahan naik turunnya kinerja maka peneliti ingin menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator komitmen pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I.

Kreitner dan Angelo (2014 : 212), istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “menggerakkan”. Dalam arti yang lebih luas motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada satu tujuan. Terdapat 2 kategori motivasi yang mendasari motivasi pegawai yaitu :

1) Teori isi motivasi

Fokus pad identifikasi faktor-faktor internal, seperti insting, kebutuhan, kepuasan, dan karakteristik pekerjaan yang memberikan energi pada motivasi pegawai.

2) Teori proses motivasi

Fokus pada penjelasan proses pengaruh faktor internal dan kognisi terhadap motivasi pegawai. Dengan kata lain motivasi merupakan fungsi dari persepsi, pemikiran, dan kepercayaan para pegawai.

Menurut Soekidjan (2009) menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja. Menurut Kreiner dan Angelo (2014 : 165) terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut adalah sebagai berikut:

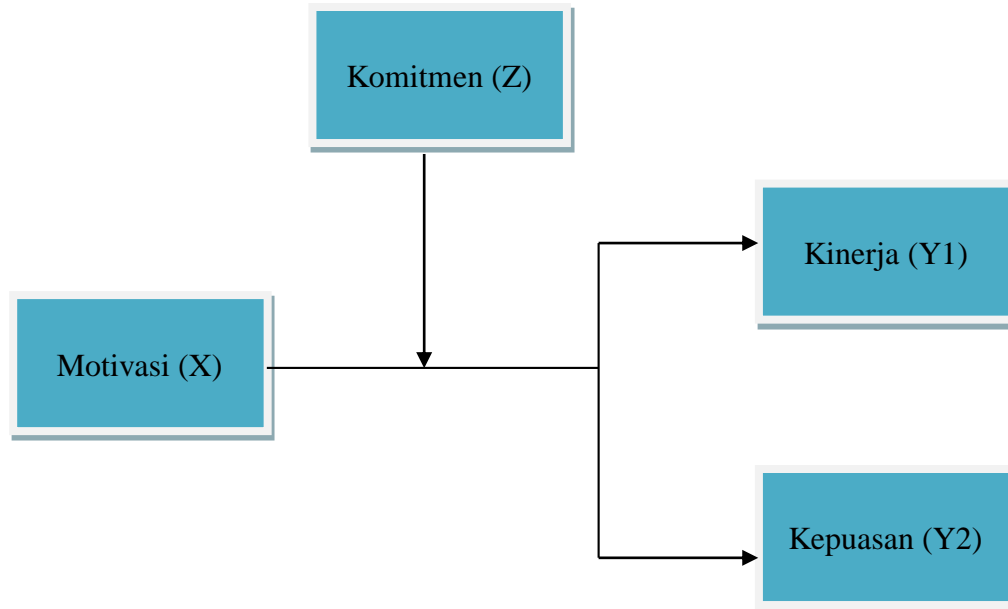
- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- 3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Minner (2006) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, jadi kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dessler (2009:24), Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Handoko (2009:56) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu proses yang menilai organisasi dan uang mengevaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan.

Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan. Sedangkan Kreitner dan Angelo (2014 : 169) kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

2.1 Gambar Kerangka Konsep Penelitian



Peneliti menduga motivasi berpengaruh tidak hanya pada kinerja juga pada kepuasan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I. Adanya komitmen ikut serta dalam memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja dan kepuasan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I.

Berdasarkan rumusan permasalahan dan kerangka konsep yang diajukan maka hipotesis penelitian ini adalah 1) H1 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I. 2) H2 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I. 3) H3 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi komitmen pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I. 4) H4: Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja Karyawan dengan dimoderasi komitmen pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I.

METODE PENELITIAN

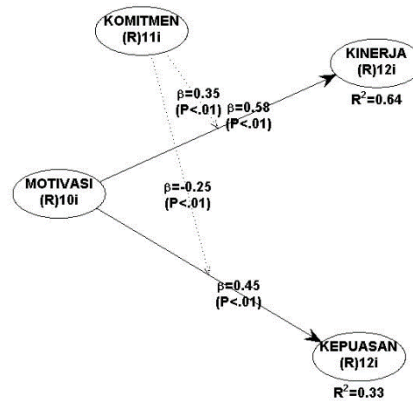
Penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian eksplanatori atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur Dan Bali I. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus yaitu mengambil

seluruh karyawan yang berada di lokasi penelitian tersebut yaitu sebanyak 194 karyawan, sedangkan metode pengambilan sampel merupakan sensus yaitu semua jumlah populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini yang merupakan variable bebasnya adalah “Motivasi” (X1). Sedangkan variable moderating adalah “Komitmen” (X2). Kemudian variabel terikat adalah “Kinerja karyawan” (Y1) dan “Kepuasan kerja” (Y2). Berdasarkan kerangka konseptual dan rancangan penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik **Analisis Structural Equation Modeling (SEM)** melalui program *Analisis of Moment Structure* (WarpPLS versi 6).

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi terhadap kinerja dan kepuasan serta pengujian efek moderasi komitmen maka dapat dilihat pada hasil output diagram jalur berikut ini:



Tabel 4.6
Pegujian Hipotesis

Pengaruh antar variabel Latent			H	Koefisien Jalur	p-value	Kesimpulan
Motivasi	-->	Kinerja	H1	0.56	<0.01	Signifikan
Motivasi	-->	Kepuasan	H2	0.45	<0.01	Signifikan
Motivasi * Komitmen	-->	Kinerja	H3	0.35	<0.01	Signifikan
Motivasi * Komitmen	-->	Kepuasan	H4	-0.25	<0.01	Signifikan

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis diketahui bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja diperoleh nilai sig < 0.01 dengan koefisien bernilai 0.56. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi ke kinerja (H₁ diterima). Nilai koefisien yang positif mempunyai arti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga semakin menunjukkan adanya peningkatan.

Pada hubungan motivasi dengan kepuasan diperoleh nilai sig < 0.01 dengan koefisien bernilai 0.45. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi ke kepuasan (H₂ diterima). Nilai koefisien yang positif mempunyai arti bahwa semakin tinggi motivasi maka kepuasan karyawan juga semakin meningkat.

Selanjutnya pengujian variabel moderasi komitmen * motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai sig < 0.01 dengan koefisien bernilai 0.35. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi ke kinerja yang dimoderasi komitmen (H₃ diterima). Nilai koefisien yang positif mempunyai arti bahwa interaksi antara motivasi dan komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Hal ini justru berkebalikan dengan kepuasan kerja karyawan. Koefisien jalur interaksi antara motivasi * komitmen adalah -0.25 dengan sig < 0.01 sehingga dikatakan komitmen memoderasi hubungan antara motivasi ke kepuasan kerja. Meskipun terdapat pengaruh yang sangat signifikan namun arah pengaruhnya adalah negatif. Interaksi antara motivasi dengan komitmen yang semakin tinggi tidak meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain bahwa adanya komitmen memperlemah motivasi terhadap kepuasan karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (UIP JBTB I). Nilai R² pada hubungan motivasi terhadap kinerja yang diperoleh adalah 64% sedangkan terhadap kepuasan adalah 33%.

Berdasarkan hasil pengujian hubungan jalur moderasi yang telah terbentuk akan dihasilkan model yang *fit* jika sesuai dengan kriteria *goodness of fit overall model* sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pegujian Goodness Of Fit Overall Model

No.	Goodness Of Fitn Indeks	Kriteria	Hasil Model	Keterangan
1.	Average path coefficient (ACP)	<0.05	0.407, P<0.001	Baik
2.	Average R-squared (ARS)	<0.05	0.489, P<0.001	Baik
3.	Average adjusted R-squared (AARS)	<0.05	0.483, P<0.001	Baik
4.	Average block VIF (AVIF)	acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	1.181, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	Baik
5.	Average full collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	2.322, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3	Baik
6.	Tenenhaus GoF (GoF)	small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36	0.488, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36	Baik
7.	Sympson's paradox ratio (SPR)	acceptable if >= 0.7, ideally = 1	1.000, acceptable if >= 0.7, ideally = 1	Baik
8.	R-squared contribution ratio (RSCR)	acceptable if >= 0.9, ideally = 1	1.000, acceptable if >= 0.9, ideally = 1	Baik
9.	Statistical suppression ratio (SSR)	acceptable if >= 0.7	1.000, acceptable if >= 0.7	Baik
10.	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	acceptable if >= 0.7	0.875, acceptable if >= 0.7	Baik

Sumber : Dataprimer diolah (Maret, 2018)

Hasil pengujian *goodness of fit* pada kriteria *Average path coefficient* (ACP), *Average R-squared* (ARS), *Average adjusted R-squared* (AARS) memiliki nilai $p < 0.01$ di mana kriteria model baik jika $\text{sig} < 0.05$. Sehingga kriteria nomor 1,2,3 menyatakan bahwa model baik/dapat diterima. Pada kriteria *Average block VIF* (AVIF) dan *Tenenhaus GoF* (GoF) digunakan kriteria *acceptable if* ≤ 5 , *ideally* ≤ 3.3 dengan hasil yang diperoleh pada output sudah ideal yaitu 1.811 dan 2.322 (≤ 3.3) sehingga kriteria nomor 4 dan 5 menyatakan model baik / dapat diterima. Pada kriteria 6 yaitu *Tenenhaus GoF* (GoF) diperoleh hasil 0.488 yang masuk pada kriteria *large* (model baik). Pada kriteria 7 yaitu *Sympson's paradox ratio* (SPR) diperoleh nilai 1.000 yang masuk pada kriteria ideal (model baik). Pada kriteria 8 yaitu *R-squared contribution ratio* (RSCR) diperoleh nilai 1.000 yang masuk pada kriteria ideal (model baik). Pada kriteria 9 yaitu *Statistical suppression ratio* (SSR) diperoleh nilai 1.000 yang masuk pada kriteria baik (model baik). Kriteria terakhir yaitu *Nonlinearbivariate causality direction ratio* (NLBCDR) diperoleh nilai 0.875 yang masuk pada kriteria baik. Secara keseluruhan, semua model menyatakan layak/baik. Berdasarkan tabel hasil pengujian *cross loading* pada masing-masing item (Lampiran 3) diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai $p < 0.01$ yang menunjukkan bahwa kriteria validitas diskriminan terpenuhi.

PEMBAHASAN

Uji pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y1) menunjukkan nilai koefisien positif 0,58 dengan tingkat signifikansi $< 0,01$. Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y2) menunjukkan nilai koefisien positif 0,45 dengan tingkat signifikansi $< 0,01$. Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1) dengan Komitmen (M) menunjukkan nilai koefisien positif 0,35 dengan tingkat signifikansi $< 0,01$. Sehingga komitmen memperkuat tingkat signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji pengaruh Motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y2) dengan Komitmen (M) menunjukkan nilai koefisien positif -0,25 dengan tingkat signifikansi $< 0,01$. Sehingga komitmen memperkuat tingkat signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kepuasan kerja karyawan berefek pada penurunan motivasi kerja pada periode berikutnya yang ditunjukkan dari tingginya tingkat absensi karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali I (UIP JBTB I) pada tahun terakhir. Setiap bulan rata-rata pegawai yang mangkir, meninggalkan tugas tanpa keterangan atau bukan dari hak cuti mencapai 1% bahkan yang paling tinggi mencapai 2% pada bulan september. Ini merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang sangat merugikan perusahaan. Untuk mengatasi hal ini maka pimpinan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberikan Reward, bonus, dan promosi.

Penelitian ini mendukung Mulyani (2012) yang memberikan kesimpulan bahwa komitmen melemahkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan di PT Bukopin Kota Malang. Hal ini sesuai dengan Arnomo (2017) yang menyatakan adanya motivasi yang tinggi akan mendorong komitmen organisasi sehingga dapat berkontribusi pada kinerja organisasi. Dengan kata lain karyawan yang sangat puas terhadap pekerjaan lebih termotivasi dan akan terus berkomitmen pada organisasi dan juga akan meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Dengan Variabel Moderator Komitmen Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (UIP JBTB I), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur dan Bali I (UIP JBTB I), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi / tempat kerja maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan yang sangat signifikan sehingga kinerja dari PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (UIP JBTB I) akan semakin meningkat.
- b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (UIP JBTB I), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi/tempat kerja maka kepuasan karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur dan Bali I (UIP JBTB I), hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diperkuat dengan komitmen maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga secara tidak langsung kinerja dari PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (UIP JBTB I) akan semakin meningkat.
- d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderasi pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (Uip Jbtb I) terdapat tingkat signifikansi negatif, hal ini menunjukkan bahwa komitmen melemahkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Bagian Timur Dan Bali I (UIP JBTB I) menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Nugraheni. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Randugarut Plastic Indonesia. studi manajemen dan organisasi.*
- Arifin, Rois Dkk 2017 *Budaya Dan Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat Dua Kelompok Yustrous Publishing Malang
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta.
- Desti. Dkk. 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Proceeding Sriwijaya Economic and Business Conference.
- Gorge, Jeniffer M and Jones Garet R, 2008. *Contemporary Management, Fifth Editions*, United States Of America : McGrow-Hill International
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi, Terjemahan*, Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Kreitner, Kinichi, 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 9 Buku 1* Jakarta; Salemba Empat
- Lumatow, Dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung*. ISSN
- Pratama, Dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*. administrasi Bisnis.
- Priananingtyas. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2007. *Manajemen*. Edisi ke Delapan, Jilid II. PT. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen P .2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosita, Yuniati. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. ilmu dan riset manajemen.
- Sutrisno, Edy, 2011. *manajemen sumberdaya manusia* (p. 110). jakarta: kencana.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. ISSN : 14411-1799.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*