

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PT. PLN UP3 MANADO

Felia Anggi Wongkar¹

Johanes Aldrin Timbuleng²

Patricia Giovanna Junita Petrus³

Program Studi Manajemen Universitas Katolik De La Salle Manado^{1,2,3}

Email: ppetrus@unikadelasalle.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan secara parsial atau simultan terhadap variabel terikat Motivasi Pegawai Di PT. PLN UP3 Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *Cluster Sampling* (Area Sampling) sehingga jumlah responden yang digunakan 64 responden. Hasil penelitian ini adalah secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Secara simultan Lingkungan Kerja, Pengawasan, Dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Sementara hasil dari koefisien determinasi diperoleh kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 51.60% dan sisanya 48.40% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Pengawasan; Promosi Jabatan; Motivasi Pegawai*

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of the independent variables Work Environment, Supervision and Position Promotion partially or simultaneously on the dependent variable Employee Motivation at PT. PLN UP3 Manado. The research method used was quantitative with a Cluster Sampling (Area Sampling) sampling technique so that the number of respondents used was 64 respondents. The results of this research are that partially the Work Environment has no significant effect on Employee Motivation, Supervision has a significant effect on Employee Motivation, Position Promotion has a significant effect on Employee Motivation. Simultaneously, the work environment, supervision and promotion have a significant effect on employee motivation. Meanwhile, the results of the coefficient of determination showed that the ability of the independent variable to explain the dependent variable was 51.60% and the remaining 48.40% was influenced by variables not studied.

Keywords: *Work Environment; Supervision; Position Promotion; Employee Motivation*

PENDAHULUAN

Dunia industri saat kerap memaksimalkan peran teknologi dalam menjalankan bisnisnya. Semakin canggihnya teknologi seolah dapat menggantikan peran manusia dalam bekerja. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar peran sumberdaya manusia dapat tetap menjadi kunci berjalannya suatu usaha atau bisnis. Sinergi antara karyawan dan perusahaan menjadi penting untuk menciptakan efektifitas kinerja perusahaan.

Kebanyak perusahaan saat ini banyak menuntut karyawan untuk mencapai target kerjanya namun kurang menyiapkan sarana prasarana kerja yang memadai, banyak perusahaan yang sangat baik menyusun konsep kerja namun kurang efektif melaksanakan pengawasan kerja, dan banyak perusahaan yang mengharapkan karyawan menghasilkan kinerja baik tapi tidak disertai dengan timbal balik penghargaan yang sesuai. Selain karyawan, Perusahaan juga perlu berupaya menyiapkan lingkungan kerja yang memadai, pengawasan terhadap kinerja karyawan secara tepat dan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk promosi jabatan.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Manado merupakan salah satu Perusahaan Milik Negara yang bergerak di bidang kelistrikan dalam memberikan pelayanan bagi pelanggan, serta membawahi unit-unit PLN yang berada di wilayah kerja Airmadidi, Amurang, Bitung, Kawangkoan, Manado Selatan, Manado Utara, Motoling, Paniki, Ratahan, Tomohon dan Tondano, demi memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggan listrik. PT. PLN UP3 Manado juga mempunyai pegawai dengan jumlah total keseluruhan 192 pegawai, 64 pegawai yang berada di PLN UP3 Manado dan 128 pegawai yang berada di Unit-unit Layanan Pelanggan (ULP).

Pada perusahaan yang diteliti saat ini terdapat masalah yang ditemukan yaitu dari segi lingkungan pekerjaan, sesama tenaga kerja tidak dapat saling memotivasi ataupun mengawasi karena saat bekerja pekerjaan tersebut dilakukan secara individu. Pegawai bekerja secara individu sehingga hubungan antar sesama masih kurang, sedangkan dari segi fasilitas sudah baik. Masalah lain yang ada dalam perusahaan adalah pengawasan, permasalahan pengawasan yang ada di perusahaan yang peneliti dapatkan yaitu dari segi pemimpin pengawasan sudah dilakukan dengan baik akan tetapi dari rekapitulasi target pekerjaan terjadi ketidakstabilan, Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin sudah efektif namun jika tidak diikuti oleh proses evaluasi pekerjaan secara cepat dapat mempengaruhi motivasi kerja. Masalah lain yang ada juga dalam perusahaan adalah promosi jabatan, permasalahan yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini yaitu perusahaan tidak mensosialisasikan prosedur promosi jabatan kepada tenaga kerja secara jelas. Hal ini juga membuat peneliti ingin untuk menjalankan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Promosi Terhadap Motivasi Pegawai di PT. PLN UP3 Manado”**

LANDASAN TEORI

Menurut Hasibuan (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengetahuan atau karya yang mengurus hubungan serta juga peran pekerja agar bisa efektif juga efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menurut Mardiana dalam Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, (2018) Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang di mana pegawai melakukan semua pekerjaan setiap hari, selain itu juga lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi luapan pegawai.

Menurut Shermerhorn dalam Sule & Saefullah (2019) Pengawasan yaitu proses untuk menetapkan pengukuran dari kinerja yang ada serta mengambil perbuatan yang bisa mendorong tercapainya hasil yang diharapkan berdasarkan dengan kinerja yang ditetapkan dalam organisasi-organisasi.

Menurut Pandi Afandi, (2018) Promosi jabatan juga merupakan pelaksanaan dalam melaksanakan promosi yang baik dapat memberi isyarat dengan adanya usaha dalam meningkatkan mutu bagi mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan tersebut mampu mendapatkan kesediaan dalam pegawai atau karyawan dengan maksimal.

Menurut Arif Yusuf Hamali, (2018) Motivasi kerja merupakan sebuah keinginan dari setiap diri seseorang dalam mencapai suatu tujuan yang membuat seseorang sangat antusias menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Motivasi juga merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya, motivasi juga salah satu pendorong perilaku dari seseorang.

Hipotesis

1. H1 : Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. H2 : Pengawasan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.
3. H3: Promosi Jabatan mempunyai signifikan terhadap motivasi pegawai.
4. H4: Lingkungan kerja, pengawasan dan promosi jabatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian di PT. PLN UP3 Manado yang berada di Jl. Ahmad Yani No. 17, Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara, Indonesia. Dalam penelitian ini mahasiswa menggunakan penelitian kuantitatif, karena menggunakan data yang dapat diukur dengan satuan angka. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer karena data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari sebuah objek penelitian. Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui pembagian kuesioner pada pegawai tetap yang berada di kantor PT. PLN UP3 Manado. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berada kantor pusat PT. PLN UP3 Manado yang terdiri dari 64 pegawai. Data sekunder dari proses penelitian ini yaitu didapatkan dari berbagai sumber antara lain *website* perusahaan, dokumen yang ada dalam perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.031	3.076
	Lingkungan_Kerja	.234	.143
	Pengawasan	.272	.106
	Promosi	.211	.096

a. Dependent Variable: Motivasi_Pegawai

$$Y = 8.031 + 0.234X_1 + 0.272X_2 + 0.211X_3 + e$$

- Konstanta 8.031 serta juga bertanda positif, hal tersebut menjelaskan jika lingkungan kerja, pengawasan dan promosi jabatan mempunyai nilai 0 (nol) maka motivasi pegawai adalah 8.031.
- Koefisien untuk regresi pada variabel lingkungan kerja 0.234 dan juga bertanda positif, hal ini menjelaskan tiap peningkatan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja, sementara pengawasan dan promosi diasumsikan tetap, maka dari itu besar motivasi pegawai akan meningkat sebesar 0.234
- Koefisien regresi pada variabel pengawasan adalah 0.272 dan juga tanda positif, dapat dikatakan stiap peningkatan sebanyak satu satuan pada pengawasan, sedangkan lingkungan kerja, promosi jabatan diasumsikan tetap, untuk itu besar motivasi pegawai mengalami peningkatan sebanyak 0.272.
- Koefisien regresi pada variabel promosi jabatan sebesar 0.211 serta tanda positif, ini dapat dijelaskan untuk bahwa peningkatan sebanyak satu satuan pada promosi sedangkan lingkungan kerja, pengawasan diasumsikan tetap, maka besarnya motivasi pegawai akan mengalami peningkatan sebanyak 0.211.

Uji t

Coefficients^a

Model		T	Sig.
	Lingkungan_Kerja	1.636	.107
	Pengawasan	2.574	.013
	Promosi	2.193	.032

a. Dependent Variable: Motivasi_Pegawai

Nilai dari t hitung dari variabel lingkungan kerja (X1) sebanyak 1.636 lebih kecil dari t tabel yang mempunyai nilai sebesar 2.000. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai lebih besar dari *Alpha* (0.05) yaitu sebesar 0.107. Dengan begitu dapat dikatakan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi pegawai.

Nilai untuk t hitung dari variabel pengawasan (X2) sebanyak 2.574 diatas dari t tabel yang mempunyai nilai 2.000. Sedangkan untuk tingkat signifikansi memperoleh angka lebih kecil dari *Alpha* (0.05) sebanyak 0.013. Dapat dikatakan variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikansi bagi motivasi pegawai.

Nilai untuk t hitung dari variabel promosi jabatan(X3) sebesar 2.193 diatas t tabel dengan nilai 2.000. Sedangkan untuk tingkat signifikansi memperoleh nilai yang lebih kecil dari *Alpha* (0.05) sebanyak 0.032. Dengan begitu dapat dikatakan untuk variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikansi bagi motivasi pegawai.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	435.302	3	145.101	21.322	.000 ^b
	Residual	408.307	60	6.805		
	Total	843.609	63			

a. Dependent Variable: Motivasi_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Promosi, Lingkungan_Kerja, Pengawasan

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa nilai dari F hitung sebanyak 21.322 dengan tingkat signifikan 0.000. Tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) serta F hitung lebih besar dari F tabel ($21.322 > 2.76$) maka dapat dikatakan lingkungan kerja, pengawasan, promosi secara bersama mempunyai pengaruh signifikan bagi motivasi pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai, promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Dan secara simultan Lingkungan Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pegawai.

Saran

PT. PLN UP3 Manado sebaiknya semakin meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta hubungan antar sesama pegawai yang harus lebih ditingkatkan lagi dalam bekerja agar dapat merasakan aman juga nyaman bagi pegawai untuk bekerja. Perusahaan sebaiknya lebih memberi pengawasan intensif untuk setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat sesuai

tujuan dalam perusahaan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan mengenai promosi jabatan bagi pegawai, agar pegawai tersebut dapat mempunyai motivasi dalam bekerja serta merasa dihargai dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali (2018) *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. 3rd edn. jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. (2020) *Manajemen Sumber daya manusia*. jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Pandi Afandi (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. 1st edn. Pekan Baru Riau: Zanafa punlishing.
- Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, N. A. S. (2018) *Manajemen sumber daya manusia*. Edited by Theodorus Erang. Yogyakarta: Andi.