

Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan (ULP)Merduati Kota

Fitria Desky

¹⁾ Program Studi EKP, Fakultas Ekonomi, Universitas Abulyatama
Email: deskyfitri@gmail.com

ABSTRACT: *The purpose of this study was to determine strategies for increasing employee work motivation at PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh ULP Merduati Kota. PT. PLN (Persero) is one of the state-owned companies (BUMN) and the only state-owned company engaged in the supply of electricity. PT. PLN (Persero) serves the needs of the community in the field of services namely installing electricity meters such as (new pairs, changes in power, and migration). This type of research in this research is research about descriptive research and the method used in this study is to use the SWOT analysis method. The results showed that the strength and opportunity factors were average (Good), while the weakness and threat factors were average (High). 1. Strategies that create high employee performance can be done with various aspects including increasing work motivation and increasing employee welfare such as salary income, benefits, and performance evaluation, which are often used as a way to improve performance. 2. Providing education and training for employees by providing employee motivation at PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh ULP in the city is expected to provide satisfaction for employees so that employees are passionate in carrying out the tasks assigned / charged to him.*

Keywords: *SWOT Analysis, Work Motivation*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh ULP Merduati Kota. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan satu-satunya milik negara yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik. PT. PLN (Persero) melayani kebutuhan masyarakat dibidang jasa pelayanan yaitu melakukan pemasangan meteran listrik seperti (pasang baru, perubahan daya, dan migrasi). Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kekuatan dan peluang adalah dengan nilai rata-rata (Baik), sedangkan dari faktor kelemahan dan ancaman adalah dengan nilai rata-rata (Tinggi). 1. Strategi yang menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai aspek diantaranya adalah melalui meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti pendapatan gaji, tunjangan, dan evaluasi kinerja sering digunakan sebagai untuk meningkatkan kinerja. 2. Mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan dengan pemberian motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh ULP merduati kota diharapkan dapat memeberikan

kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan bergairah dalam menjalankan tugas yang diberikan/dibebankan kepadanya.

Kata kunci : Analisis SWOT, Motivasi Kerja

Di era globalisasi sekarang ini dimana teknologi sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten memiliki semangat kerja dalam menjalankan suatu tujuan organisasi. Karyawan merupakan faktor utama penggerak roda aktivitas dari berjalannya organisasi sebagai faktor utama, karyawan merupakan salah satu sumber daya dan asset yang sangat penting bagi kehidupan organisasi, yang apabila ditangani dengan tepat akan dapat menjadi modal utama bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka setiap pimpinan perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan seoptimal mungkin, agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat terwujudnya dengan baik.

Peningkatan dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan oleh karena itu sumber daya manusia handal yang harus dipersiapkan sedini mungkin. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari sumber daya manusia itu sendiri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi. faktor-faktor yang berasal dalam diri sumber daya manusia diantaranya motivasi kerja, faktor tersebut sangat berperan dalam peningkatan kinerja. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, maka diperlukan motivasi kerja. Motivasi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, karena dengan motivasi kerja akan menumbuhkan sikap dan tanggung jawab terhadap kegiatan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Dengan semangat dan motivasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional.

Semangat kerja karyawan di dalam bekerja terutama disebabkan oleh adanya daya dorong. Daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang disebut motivasi, dalam hal ini diharapkan agar karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Sedangkan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan harus diciptakan oleh pimpinan, hal ini dapat berupa sarana atau peralatan kerja yang sesuai dengan keinginan bawahan dan kemampuan perusahaan. Dalam keberadaanya, motivasi selalu berubah- ubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pimpinan harus mengerti yang diperlukan karyawannya.

Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan satu-satunya perusahaan milik negara yang bergerak dibidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya yang sangat dibutuhkan sehingga mempunyai peranan utama bagi masyarakat luas. PT PLN (Persero) melayani kebutuhan masyarakat dibidang jasa Pelayanan Listrik Negara (PLN), seperti menyediakan pelayanan listrik terhadap masyarakat, dengan melakukan pemasangan meteran listrik seperti (Pasang baru, perubahan daya, dan migrasi). Sumber daya manusia atau biasa disebut (SDM) merupakan asset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan, karena setiap aktivitas dan kegiatannya melibatkan sumber daya manusia. penelitian ini bertujuan yakni untuk mengetahui bagaimana Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh ULP Merduati Kota.

KAJIAN PUSTAKA

Strategi

Menurut William J. Stanton dalam Amirullah (2015:4) mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana dasar yang luas dari suatu tindakan organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Rivai (2015:9) strategi merupakan cara dan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir (sasaran atau *objective*). Strategi harus mampu membuat semua bagian dari suatu organisasi yang luas menjadi satu, terpadu untuk mencapai tujuan akhir (sasaran atau *objective*).

Untuk memperjelas pemahaman tentang konsep-konsep penting yang digunakan dalam penelitian ini, maka fokus penelitian adalah strategi meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT adalah sebuah analisa situasi dan kondisi yang bersifat deskriptif. Analisa ini memaparkan situasi dan kondisi sebagai faktor masukan yang kemudian dikelompokkan menurut kontribusinya masing-masing. Untuk mendeskripsikan fokus penelitian yang terdiri dari: Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*), dan Ancaman (*Threat*).

Berikut ini merupakan beberapa penjelasan SWOT (David, 2005:47) yaitu:

Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan adalah sumber daya, keterampilan, atau keunggulan-keunggulan lain yang berhubungan dengan para pesaing perusahaan dan kebutuhan pasar yang dapat dilayani oleh perusahaan yang diharapkan dapat dilayani. Kekuatan adalah kompetisi khusus yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar.

Kelemahan (*Weakness*)

Kelemahan adalah keterbatasan atau kekurangan dalam sumber daya, keterampilan, dan kapasitas yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan. Keterbatasan tersebut dapat berupa fasilitas, sumber daya keuangan, kemampuan manajemen dan keterampilan pemasaran dapat merupakan sumber dari kelemahan perusahaan.

Peluang (*Opportunity*)

Peluang adalah situasi penting yang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Kecenderungan-kecenderungan penting merupakan salah satu sumber peluang, seperti perubahan teknologi dan meningkatnya hubungan antara perusahaan dengan pembeli atau pemasok merupakan gambaran peluang bagi perusahaan.

Ancaman (*Threat*)

Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan dalam lingkungan perusahaan. Ancaman merupakan pengganggu utama bagi posisi sekarang atau yang diinginkan perusahaan. Adanya peraturan-peraturan pemerintah yang baru atau yang direvisi dapat merupakan ancaman bagi kesuksesan perusahaan.

Menurut Buchory dan Djaslim (2010:46) Merupakan kekuatan yang dimiliki perusahaan kompetensi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Bahwa ada tiga indikator kekuatan, yaitu:

- Keberhasilan program organisasi
- Prestasi yang diraih organisasi
- Sarana dan prasarana

Menurut Supriono dalam Buchory dan Djaslim (2010:49) Keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber daya keterampilan yang secara efektif menghambat kinerja perusahaan yang menjadi penghalang bagi penampilan suatu organisasi. Bahwa ada tiga indikator kelemahan, yaitu:

- Kepemimpinan
- Kurangnya disiplin karyawan
- Keterampilan dan kemampuan yang memadai

Menurut Glueck dalam Buchory dan Djaslim (2010:154) Merupakan suatu kesempatan dimana perusahaan dapat melakukan operasi dalam menghadapi tantangan dan untuk menjadikan kesempatan itu menjadi sebuah keuntungan dan pencapaian tujuan organisasi yang optimal sesuai dengan potensi. Bahwa ada tiga indikator peluang, yaitu:

- Kemampuan memimpin dapat menjadi menajer
- Kesempatan untuk maju dan berkembang
- Kesempatan berprestasi.

Menurut Pearce dan Robinson dalam Buchory dan Djaslim (2010:155) Merupakan suatu bahaya yang biasanya terjadi karena perkembangan yang kurang menguntungkan dalam lingkungan perusahaan atau organisasi yang menghambat dimana akan memberikan dampak bagi suatu organisasi. Bahwa ada tiga indikator ancaman, yaitu:

- Meningkatnya kebutuhan karyawan
- Ketidakpuasan karyawan
- Tingkat kecelakaan kerja karyawan

Motivasi

Menurut Ranupandjojo (2004:197) " motivasi adalah suatu proses untuk mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Dari pendapat tersebut dijelaskan, usaha memengaruhi orang lain untuk mau melakukan semua kegiatan yang diinginkan perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:95) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2001:205) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat

motivasi pada karyawan yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Tentang proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus pada penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Selain itu, landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan diolah pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek

penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data primer dengan memperoleh informasi secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik, yang terdiri dari struktur organisasi dan kearsipan, dokumen serta buku-buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian ini, maka adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan:

Studi Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan yaitu salah satu untuk memperoleh data dengan membaca literatur-literatur dan mengumpulkan teori dari perpustakaan berupa buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan yaitu pengumpulan data dimana penulis secara langsung pada objek penelitian dengan menggunakan tehnik penelitian sebagai berikut:

1. Observasi yaitu salah satu metode dalam pengumpulan data secara sengaja, terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. penelitian dilakukan dengan mengunjungi lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan langsung yang berhubungan dengan perusahaan tersebut.
2. Wawancara yaitu metode dalam mengumpulkan data dengan cara sistematis untuk memperoleh keterangan mengenai masalah yang diteliti berdasarkan tujuan penelitian yaitu responden dengan berjumlah 18 orang.
3. Kuesioner yaitu dengan cara memberikan berupa daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya, yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang harus dijawab oleh responden.

Teknik Analisis Data

Analisis SWOT merupakan salah satu alat instrumen analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat. Menurut Siagian (2007:172), SWOT merupakan Akronim dan kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), peluang (Opportunity), dan ancaman (Threat). Faktor kekuatan dan kelemahan terdapat dalam tubuh suatu organisasi atau dalam arti faktor lingkungan internal sedangkan peluang dan ancaman merupakan faktor-faktor lingkungan eksternal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis deskripsi responden kekuatan

Uraian		Penilaian Responden							
		SB	%	B	%	C	%	TB	%
1	Keberhasilan program organisasi yang sudah direncanakan dengan baik.	-	-	18	100	-	-	-	-
2	Prestasi yang diraih organisasi saat ini sangat memuaskan.	2	11,1	16	88,9	-	-	-	-
3	Sarana dan prasarana dalam perusahaan sudah memadai.	4	22,2	12	66,7	2	11,1	-	-

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus, 2019)

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat dari hasil jawaban responden keberhasilan program organisasi yang sudah direncanakan dengan baik, sebanyak 18 orang yang menjawab baik. Prestasi yang diraih organisasi saat ini sangat memuaskan, sebanyak 2 orang yang menjawab sangat baik dan 16 orang yang menjawab baik. Sarana dan prasarana dalam perusahaan sudah memadai, sebanyak 4 orang yang menjawab sangat baik, 12 orang yang menjawab baik dan 2 orang yang menjawab cukup.

Tabel 2 Analisis deskripsi responden kelemahan

Uraian		Penilaian Responden							
		ST	%	T	%	C	%	R	%
1	Pimpinan dapat menciptakan disiplin bagi pegawai dalam bekerja.	-	-	17	94,4	1	5,6	-	-
2	Dalam bekerja selalu taat pada peraturan yang berlaku.	4	22,2	14	77,8	-	-	-	-
3	Pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi sehingga target kerja dapat terlaksanakan dengan baik.	2	11,1	16	88,9	-	-	-	-

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus, 2019)

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat dilihat dari hasil jawaban responden pimpinan dapat menciptakan disiplin bagi pegawai dalam bekerja, sebanyak 17 orang yang menjawab tinggi dan 1 orang yang menjawab cukup. Dalam bekerja selalu taat pada peraturan yang berlaku, sebanyak 4 orang yang menjawab sangat tinggi dan 14 orang yang menjawab tinggi. Pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan yang tinggi sehingga target kerja dapat terlaksanakan dengan baik, sebanyak 2 orang yang menjawab sangat tinggi dan 16 orang yang menjawab tinggi.

Tabel 3 Analisis deskripsi responden peluang

Uraian		Penilaian Responden							
		SB	%	B	%	C	%	TB	%
1	Memiliki kemampuan dalam memimpin dapat mempromosikan jabatan.	1	5,6	17	94,4	-	-	-	-
2	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya.	3	16,7	13	72,2	2	11,1	-	-
3	Pihak perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.	3	16,7	13	72,2	2	11,1	-	-

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus, 2019)

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat dilihat dari hasil jawaban responden memiliki kemampuan dalam memimpin dapat mempromosikan jabatan, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat baik dan 17 orang yang menjawab baik. Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, sebanyak 3 orang yang menjawab sangat baik, 12 orang yang menjawab baik dan 2 orang yang menjawab cukup. Pihak perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, sebanyak 3 orang yang menjawab sangat baik, 13 orang yang menjawab baik dan 2 orang yang menjawab cukup.

Tabel 4 Analisis deskripsi responden ancaman

Uraian		Penilaian Responden							
Ancaman		ST	%	T	%	C	%	R	%
1	Kebutuhan karyawan terus meningkat dalam melaksanakan program-program organisasi.	1	5,6	14	77,8	3	16,7	-	-
2	Kendala-kendala yang dihadapi pihak perusahaan dalam menangani ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.	-	-	13	72,2	3	16,7	2	11,1
3	Kecelakaan kerja pada karyawan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan sering terjadi.	-	-	10	55,6	8	44,4	-	-

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus, 2019)

Berdasarkan table 4 diatas maka dapat dilihat dari hasil jawaban responden kebutuhan karyawan terus meningkat dalam melaksanakan program-program organisasi, sebanyak 1 orang yang menjawab sangat tinggi, 14 orang yang menjawab tinggi dan 3 orang yang menjawab cukup. Kendala-kendala yang dihadapi pihak perusahaan dalam menangani ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, sebanyak 13 orang yang menjawab tinggi, 3 orang yang menjawab cukup dan 2 orang yang menjawab rendah. Kecelakaan kerja pada karyawan yang terjadi dalam lingkungan perusahaan sering terjadi, sebanyak 10 orang yang menjawab tinggi dan 8 orang yang menjawab cukup.

Tabel 5 Analisis deskripsi responden motivasi kerja

Uraian		Penilaian Responden							
Motivasi Kerja		SB	%	B	%	C	%	TB	%
1	Pemberian gaji oleh perusahaan dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.	-	-	15	83,3	3	16,7	-	-
2	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja).	2	11,1	14	77,8	2	11,1	-	-
3	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	2	11,1	14	77,8	2	11,1	-	-
4	Sistem penghargaan/reward yang diberikan perusahaan kepada pegawai.	2	11,1	13	72,2	3	16,7	-	-
5	Atasan selalu memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.	2	11,1	14	77,8	2	11,1	-	-

Sumber : Hasil Penelitian (Agustus, 2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari hasil pemberian gaji oleh perusahaan dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, sebanyak 15 orang yang menjawab baik dan 3 orang yang menjawab cukup. Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja), sebanyak 2 orang yang menjawab sangat baik, 14 orang yang

menjawab baik dan 2 orang yang menjawab cukup. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, sebanyak 2 orang yang menjawab sangat baik, 14 orang yang menjawab baik dan 2 orang yang menjawab cukup. Sistem penghargaan/reward yang diberikan perusahaan kepada pegawai, sebanyak 2 orang yang menjawab sangat baik, 13 orang yang menjawab baik dan 3 orang yang menjawab cukup. Atasan selalu memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan, sebanyak 2 orang yang menjawab sangat baik, 14 orang yang menjawab baik dan 2 orang yang menjawab cukup.

Analisa SWOT

Salah satu strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui aspek kepemimpinan. Pimpinan/pemimpin dan ada pihak yang diperintah/bawahan. Guna meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Suatu organisasi berhasil atau gagal tergantung pada kepemimpinan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan dari semua jabatan yang ada dibawah tanggung jawabnya. Strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi. Strategi yang menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai aspek diantaranya adalah melalui meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti pendapatan dan gaji, tunjangan, evaluasi kinerja sering digunakan sebagai untuk meningkatkan kinerja.

Analisa Motivasi Kerja

Bentuk motivasi yang diberikan oleh kantor PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh ULP Rayon Merduati Kota yaitu material insentif. Adapun material insentif berupa gaji yang mencukupi dan berbagai tunjangan yang pada dasarnya bentuk motivasi ini adalah untuk memenuhi kebutuhan dari kebutuhan dasar. Sedangkan non material insentif berupa kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan itu sendiri. Dengan pemberian motivasi kerja karyawan pada PT. PLN

(Persero) UP3 Banda Aceh Rayon Merduati Kota diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan bergairah dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga tujuan dari pada program sebuah organisasi dapat tercapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Strategi yang menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai aspek diantaranya adalah melalui meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti pendapatan gaji, tunjangan, dan evaluasi kinerja sering digunakan sebagai untuk meningkatkan kinerja.
2. Mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan dengan pemberian motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banda Aceh Rayon Merduati Kota diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan bergairah dalam menjalankan tugas yang diberikan/dibebankan kepadanya.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan harus membuat pola perencanaan dari karyawan yang lebih efektif terhadap kinerja karyawannya, agar dapat diketahui dimana kelemahan dari setiap karyawannya.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat membuat job description yang lebih jelas untuk dilaksanakan oleh masing-masing para karyawan yang menangani sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Manajemen Strategi: Teori, Konsep, Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Buchory, Herry Achmad & Djaslim Saladin. 2010. Manajemen Strategik. Cetakan Pertama. Bandung Linda Karya.
- David, Fred R. 2005. Strategic Management. Edisi Sepuluh. Salemba Empat. Jakarta.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oliver, Sandra. 2007. *Strategi Public Relation*. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Pearce II, John A. & Richard B. Robinson, Jr. 2008. *Manajemen Strategis-Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Abdul & Darsono Prawironegoro. 2015. *Manajemen Strategis*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Ranupandjojo, & Suad Husnan. 2004. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Stratejik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT Raja Grafindo Persada.