

Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Evaluasi Bagi Karyawan Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang

Putera Christianto Sijabat*

sijabat.putera@gmail.com
STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Lucia Sutiono

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Galih Putranto

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Rudy Lesmana

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

Raden Yusepha

STIE Mulia Singkawang, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the form of motivation on employee morale at PT PLN (Persero) UPK Singkawang, to determine the effect of motivation on employee morale at PT PLN (Persero) UPK Singkawang, to determine the form of evaluation of employee morale at PT PLN (Persero) UPK Singkawang. The variable that has the highest effect on employee morale at PT PLN (Persero) UPK Singkawang is the work motivation variable. Because in the work motivation variable, employees feel appropriate and satisfied with the work motivation that has been given by the company to PT PLN (Persero) UPK Singkawang. The second variable that affects employee morale at PT PLN (Persero) UPK Singkawang is the work evaluation variable. This can be seen from the evaluation variable indicators that employees are very fast and responsive in dealing with problems that occur within the company and are quick in responding to problems that occur in the community so that they can help companies to become better in improving employee performance at PT PLN (Persero). UPK Singkawang and provide good service to the community.

Keywords: *Motivation ; Evaluation ; Spirit At Work.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di suatu perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan kontribusi atau berhasilnya suatu perusahaan. Dan untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia atau tenaga kerja yang berkualitas tinggi.

Untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan cara melakukan program pengembangan karyawan. Tujuan pengembangan karyawan yaitu memperbaiki efektifitas dan efesiensi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tugasnya.

Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (PT PLN) Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Singkawang untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan yang ada di dalam lingkup perusahaan tersebut. Karena untuk memperoleh semangat kerja yang berkualitas dibutuhkan sumber daya yang mampu dalam bidangnya masing-masing. Tinggi rendahnya motivasi kerja sumber daya manusia (karyawan) dalam memberikan semangat kerja berkualitas dapat diukur sejauh mana efektifitas dan efisiensi dalam memberikan motivasi sehingga menimbulkan rasa kepuasan pada PT PLN (persero) UPK Singkawang. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal maka PT PLN (persero) UPK Singkawang harus melakukan program pengembangan karyawan melalui beberapa faktor yaitu : rekrutmen yang baik, kompensasi dan kinerja karyawan.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, besarnya kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi kerja seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan *reward* yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang, sehingga dibutuhkan upaya bagi pemimpin untuk memotivasi para anggotanya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian atau tingkat pendidikan pegawai, sebab semakin terdidik seseorang maka sumber motivasinya akan berbeda. Selain itu perlu diperhatikan kebijakan dan prosedur dalam organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan dengan atasan, maupun kondisi lingkungan kerja

TABEL 1. Jumlah Karyawan Pt Pln (Persero)Upk Singkawang Tahun 2017– 2022

| No | Tahun | Karyawan | Persentase (%) |
|----|-------|----------|----------------|
| 1 | 2017 | 133 | - |
| 2 | 2018 | 135 | 1,51 |
| 3 | 2019 | 136 | 0,75 |
| 4 | 2020 | 141 | 3,68 |
| 5 | 2021 | 141 | - |

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada tahun 2017 tercatat 133 karyawan, dan pada tahun 2018 adanya dua karyawan baru yang masuk atau kenaikan sebesar 1,51 persen. Pada tahun 2019 terdapat satu karyawan baru dan memiliki kenaikan sebesar 0,75 persen. Pada tahun 2020 terdapat lima karyawan baru dan memiliki kenaikan sebesar 3,68 persen dan pada tahun 2021 jumlah karyawan PT PLN (Persero) UPK Singkawang tetap dan tidak adanya karyawan baru yang masuk di tahun 2021.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014: 3): “Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial”.

Secara garis besar manajemen sumber daya manusia dapat diartikan

| No | Tahun | Karyawan | Persentase (%) |
|----|-------|----------|----------------|
| 1 | 2017 | 133 | - |
| 2 | 2018 | 135 | 1,51 |
| 3 | 2019 | 136 | 0,75 |
| 4 | 2020 | 141 | 3,68 |
| 5 | 2021 | 141 | - |

sebagai suatu kegiatan mengatur dan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu (pegawai). Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus memahami motivasi tenaga kerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku dan memberikan dorongan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Pengertian Motivasi

Menurut Darodjat (2015: 189) : “Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, atau dengan kata lain motivasi kerja disebut dengan pendorong semangat kerja”.

Dapat disimpulkan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menari. Dari batasan yang telah diutarakan secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

2.3 Pengertian Evaluasi

Menurut Mangkunegara (2017:13) menyatakan evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

Dari pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sangat penting dalam meningkatkan mutu kerja pegawai dalam satu bidang dan lingkungan organisasi. Dengan mengevaluasi kinerja setiap periode atau tahun, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa kelebihan pegawai yang harus wajib dipertahankan.

2.4 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Badriyah (2015:242):“semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, mempunyai kemampuan atau kemauan dari setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja pegawai suatu organisasi adalah melalui ketidakhadiran pegawai, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Semangat kerja adalah bentuk dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

3. METODA PENELITIAN

3.1 Bentuk Dan Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dalam bentuk survei pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang. Menurut Nazir yang dikutip oleh Prastowo (2012:186): “Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”.

Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014: 80) : “Metode Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Wawancara

Menurut Creswell yang dikutip oleh Sugiyono (2014: 224) : “Wawancara dalam penelitian survei dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan ke responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari yang disurvei”.

3.2.2 Observasi

Menurut Creswell yang dikutip oleh Sugiyono (2014: 235) : “Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian”.

3.2.3 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014: 230) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para pegawai PT PLN (Persero) UPK Singkawang.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 148) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT PLN (Persero) UPK Singkawang yaitu sebanyak 141 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 149) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Untuk menentukan ukuran sampel dan populasi dapat dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut ini dengan mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal.

Berikut adalah pengambilan populasi karyawan PT PLN (Persero) UPK Singkawang :

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Banyak unit sampel

e = Taraf Nyata (0,10)

1 = Bilangan Konstanta

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah populasi yang berdasarkan jumlah karyawan PT PLN (Persero) UPK Singkawang yaitu 141 orang berikut adalah perhitungan sampel:

$$N = 141$$

Populasi 141 merupakan jumlah PT PLN (Persero) UPK Singkawang

e = Ditetapkan 0,1 yaitu penyimpangan dalam pemakaian sampel sebesar 10%

1 = Bilangan konstanta

Demikian dapat diketahui besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{141}{(141) \cdot (0,1) + 1}$$

$$n = \frac{141}{1,41 + 1}$$

$$n = \frac{141}{2,41}$$

$$n = 58,506224066390 \text{ dibulatkan } 58 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 58 orang.

3.4 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2011: 93): mengatakan bahwa: “ Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Hasil skala likert di tabulasikan kemudian setiap pertanyaan indikator dihitung dalam rentang nilai. Adapun rentang nilai pada kuesioner sebagai berikut:

TABEL 2. Skala Likert Dan Bobot

| No | Tingkat Penilaian | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Tidak setuju | 1 |
| 2 | Tidak setuju | 2 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Setuju | 4 |
| 5 | Sangat setuju | 5 |

Sumber : Data Olahan, 2021

Untuk mengidentifikasikan tanggapan dari keseluruhan responden, penulis menggunakan rentang skala numerik yang diperoleh dari rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

m = Angka tertinggi dalam pengukuran (=5)

n = Angka terendah dalam pengukuran (=1)

b = Banyak kelas yang dibentuk. Ada lima kelas yang dibentuk dengan jumlah alternatif jawaban.

Berdasarkan rumus di atas, maka rentang skala dapat dihitung sebagai berikut:

$$RS = \frac{5-1}{5} \text{ atau } RS = 0,8$$

Dalam rentang skala 0,8, maka skala numerik yang menjadi pedoman untuk mengukur tingkat Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Evaluasi Bagi Karyawan Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang sebagai berikut:

TABEL 3. Indeks Kinerja

| No | Kategori | Rentang skala |
|----|---------------------|------------------|
| 1 | Sangat Tidak setuju | Skor 1,00 – 1,79 |
| 2 | Tidak setuju | Skor 1,80 – 1,59 |
| 3 | Netral | Skor 2,60 – 3,39 |
| 4 | Setuju | Skor 3,40 – 4,19 |
| 5 | Sangat Setuju | Skor 4,20 – 5,00 |

Sumber : Data Olahan, 2021

Dengan dasar ini penelitian menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.5 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013: 238) Dalam penelitian kualitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden lain terkumpul, yaitu dengan melihat jawaban dari direktur melalui kuesioner yang dibagikan, kemudian dikelompokkan menjadi kriteria yang ada. Hasil dari masing-masing jawaban dari perawat dan bidan dijumlahkan dan statistik deskriptif diukur dengan skala likert lalu dianalisis dan ditarik suatu kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2014: 132) : “Dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert, setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan disusun menjadi item, jawaban dari setiap item mempunyai gradasi nilai sangat positif sampai negatif. Transformasi data untuk jawaban di mana setiap jawaban mempunyai skor nilai.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Per Variabel

4.1.1 Motivasi Kerja

TABEL 4. Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X₁)

| No. | Pernyataan Motivasi Kerja (X ₁) | Skor | | | | | Nilai Rata- Rata | Kategori |
|-----|---|---------|--------|--------|---------|----------|------------------------|------------------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | | |
| 1 | Pemberian pelatihan- | 33 | 24 | 1 | 0 | 0 | 4,55 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | | | | |
|---|--|----|----|---|---|---|------|---------------|--|
| | pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan | | | | | | | | |
| 2 | Keamanan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin | 34 | 21 | 3 | 0 | 0 | 4,53 | Sangat Tinggi | |
| 3 | Pemberian penghargaan karyawan berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan | 39 | 17 | 2 | 0 | 0 | 4,63 | Sangat Tinggi | |
| 4 | Diberikan sarana peralatan yang sangat memadai | 31 | 24 | 3 | 0 | 0 | 4,48 | Sangat Tinggi | |
| | Rata-rata | | | | | | 4,55 | Sangat Tinggi | |

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa pada Variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan indikator-indikatornya, responden dapat mempersepsikan sebagai berikut:

- Pada pernyataan “Pemberian Pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 33 orang atau 56,9 persen, Setuju (S) sebanyak 24 orang atau 41,38 persen, Netral (N) sebanyak satu orang atau 1,72 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,55.
- Pada pernyataan “Keamanan dalam menjalankan pekerjaan sangat terjamin.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 34 orang atau 58,6 persen, Setuju (S) sebanyak 21 orang atau 36,2 persen, Netral (N) sebanyak tiga orang atau 5,17 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,53.
- Pada pernyataan “Pemberian penghargaan karyawan berprestasi akan memberikan motivasi kerja karyawan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 39 orang atau 67,2 persen, Setuju (S)

sebanyak 17 orang atau 29,3 persen, Netral (N) sebanyak dua orang atau 3,45 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,63.

- d. Pada pernyataan “Diberikan sarana peralatan yang sangat memadai.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31 orang atau 53,4 persen, Setuju (S) sebanyak 24 orang atau 52,2 persen, Netral (N) sebanyak 10 orang atau 41,4 persen, Tidak Setuju (TS) sebanyak tiga orang atau 5,17 persen dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,48.
- e. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) termasuk kategorikan sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,55. Dari hasil nilai rata-rata tersebut menyatakan bahwa setiap responden secara mayoritas sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang. Hal ini dikarenakan pada indikator motivasi kerja yang termasuk dalam variabel ini semua indikator mendapat respon yang positif dari para karyawan karena dapat memberikan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan dapat membantu perusahaan mendapatkan hasil kerja yang bagus.

4.1.2 Evaluasi

TABEL 5. Frekuensi Jawaban Variabel Evaluasi (X_2)

| No. | Pernyataan Evaluasi (X_2) | Skor | | | | | Nilai Rata- Rata | Kategori |
|-----|--|---------|--------|--------|---------|----------|------------------------|---------------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | | |
| 1 | Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat. | 28 | 28 | 2 | 0 | 0 | 4,45 | Sangat Tinggi |
| 2 | Proses pengaduan oleh masyarakat ditangani dengan cepat. | 30 | 25 | 3 | 0 | 0 | 4,46 | Sangat Tinggi |
| 3 | Memberikan terobosan-terobosan yang baru untuk | 35 | 19 | 4 | 0 | 0 | 4,53 | Sangat Tinggi |

| | | | | | | | | |
|---|---|----|----|---|---|---|------|---------------|
| | kemajuan perusahaan | | | | | | | |
| 4 | Dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. | 29 | 26 | 3 | 0 | 0 | 4,45 | Sangat Tinggi |
| | Rata-rata | | | | | | 4,47 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa pada Variabel Evaluasi (X_2) dengan indikator-indikatornya, responden dapat mempersepsikan sebagai berikut:

- Pada pernyataan “Memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang atau 48,27 persen, Setuju (S) sebanyak 28 orang atau 48,27 persen, Netral (N) sebanyak dua orang atau 3,49 persen, dan tidak ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,45.
- Pada pernyataan “Proses Pengaduan oleh masyarakat ditangani dengan cepat.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang atau 51,72 persen, Setuju (S) sebanyak 25 orang atau 43,1 persen, Netral (N) sebanyak tiga orang atau 5,17 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,46.
- Pada pernyataan “Memberikan terobosan-terobosan yang baru untuk kemajuan perusahaan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35 orang atau 60,35 persen, Setuju (S) sebanyak 19 orang atau 32,76 persen, Netral (N) sebanyak empat orang atau 6,9 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,53.
- Pada pernyataan “Dapat Mencapai target kerja yang telah di tetapkan perusahaan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang atau 50 persen, Setuju (S) sebanyak 26 orang atau 44,82 persen, Netral (N) sebanyak tiga orang atau 5,17 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,53.
- Dapat disimpulkan bahwa variabel Evaluasi (X_2) termasuk kategorikan sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,47. Dari hasil nilai

rata-rata tersebut menyatakan bahwa setiap responden secara mayoritas sangat setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator evaluasi. Hal ini dapat dilihat dari indikator variabel evaluasi bahwa karyawan sudah sangat cepat dan tanggap dalam menangani masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan cepat dalam menanggapi masalah yang terjadi di masyarakat sehingga dapat membantu perusahaan untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

4.1.3 Semangat Kerja

TABEL 6. Frekuensi Jawaban Variabel Semangat Kerja (Y)

| No. | Pernyataan Semangat Kerja (Y) | Skor | | | | | Nilai | Kategori |
|-----|--|---------|--------|--------|---------|----------|---------------|---------------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | Rata- Rata | |
| 1 | Atasan selalu memberikan pujian pada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan. | 27 | 26 | 5 | 0 | 0 | 4,38 | Sangat Tinggi |
| 2 | Tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan | 28 | 26 | 4 | 0 | 0 | 4,41 | Sangat Tinggi |
| 3 | Tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan | 30 | 21 | 7 | 0 | 0 | 4,40 | Sangat Tinggi |
| 4 | Mendapatkan jaminan kesehatan | 35 | 22 | 1 | 0 | 0 | 4,59 | Sangat Tinggi |
| | Rata-rata | | | | | | 4,45 | Sangat Tinggi |

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa pada Variabel Semangat Kerja (Y) dengan indikator-indikatornya, responden dapat mempersepsikan sebagai berikut:

- Pada pernyataan “Atasan selalu memberikan pujian pada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang atau 46,5 persen, Setuju (S)

sebanyak 26 orang atau 44,8 persen, Netral (N) sebanyak lima orang atau 8,62 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,38.

- b. Pada pernyataan “Tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang atau 48,2 persen, Setuju (S) sebanyak 26 orang atau 44,82 persen, Netral (N) sebanyak empat orang atau 6,9 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,41.
- c. Pada pernyataan “Tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan tugas pekerjaan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang atau 51,72 persen, Setuju (S) sebanyak 21 orang atau 36,21 persen, Netral (N) sebanyak tujuh orang atau 12,07 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,40.
- d. Pada pernyataan “Mendapatkan jaminan kesehatan.” Yang menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35 orang atau 60,34 persen, Setuju (S) sebanyak 22 orang atau 37,94 persen, Netral (N) sebanyak satu orang atau 1,72 persen, dan tidak ada responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dipersepsikan responden dinilai sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 4,59.
- e. Dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (Y) termasuk di kategorikan sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4,45. Dari hasil nilai rata-rata tersebut menyatakan bahwa setiap responden secara mayoritas tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan indikator Semangat kerja. Dalam bekerja di PT PLN (Persero) UPK Singkawang. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator variabel semangat kerja dapat memberikan hal yang positif di mana karyawan lebih banyak memiliki keinginan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan lebih semangat untuk bekerja karena perusahaan PT PLN (Persero) UPK Singkawang memberikan fasilitas yang memadai, jaminan keamanan kerja dan kesehatan kerja karyawan agar karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja.

4.2 Rekapitulasi Nilai Rata-Rata Variabel

TABEL 7. Rekapitulasi Perhitungan Nilai Rata-Rata Variabel

| Variabel | No. Kusioner | Skor | | | | | Jlh Responden | Total Nilai | Nilai Rata- rata |
|----------|-----------------|---------|--------|--------|---------|----------|------------------|----------------|------------------------|
| | | SS 5 | S 4 | N 3 | TS 2 | STS 1 | | | |

| | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----|----|----|---|---|---|----|-----|--------------|
| Motivasi Kerja | 1 | 33 | 24 | 1 | 0 | 0 | 58 | 264 | 4,55 |
| | 2 | 34 | 21 | 3 | 0 | 0 | 58 | 263 | 4,53 |
| | 3 | 39 | 17 | 2 | 0 | 0 | 58 | 269 | 4,63 |
| | 4 | 31 | 24 | 3 | 0 | 0 | 58 | 260 | 4,48 |
| Nilai Re-Rata Motivasi Kerja | | | | | | | | | 4,55 |
| Evaluasi | 5 | 28 | 28 | 2 | 0 | 0 | 58 | 258 | 4,45 |
| | 6 | 30 | 25 | 3 | 0 | 0 | 58 | 259 | 4,46 |
| | 7 | 35 | 19 | 4 | 0 | 0 | 58 | 263 | 4,53 |
| | 8 | 29 | 26 | 3 | 0 | 0 | 58 | 258 | 4,45 |
| Nilai Re-Rata Evaluasi | | | | | | | | | 4,47 |
| Semangat Kerja | 9 | 27 | 26 | 5 | 0 | 0 | 58 | 254 | 4,38 |
| | 10 | 28 | 26 | 4 | 0 | 0 | 58 | 256 | 4,41 |
| | 11 | 30 | 21 | 7 | 0 | 0 | 58 | 255 | 4,40 |
| | 12 | 35 | 22 | 1 | 0 | 0 | 58 | 266 | 4,59 |
| Nilai Re-Rata Semangat Kerja | | | | | | | | | 4,45 |
| Total Nilai Rata-Rata | | | | | | | | | 53,86 |
| Re-Rata | | | | | | | | | 4,49 |

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari keseluruhan tanggapan responden yang didapatkan, dapat dirangkum ke Tabel 7 dengan menggunakan metode Skala Likert untuk menginterpretasikan tanggapan responden secara keseluruhan.

Pada Tabel 7 tersebut, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Motivasi Kerja yaitu 4,55. Hal ini karena responden merasa Motivasi Kerja sesuai dengan apa yang karyawan rasakan dalam bekerja. Kemudian nilai rata-rata terendah terdapat pada Semangat Kerja yaitu 4,45. Hal ini karena responden merasa Semangat Kerja yang diberikan sudah cukup bagi karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) UPK Singkawang.

Dari Tabel 7, juga diketahui nilai re-rata sebesar 4,49. Jika dinilai dari rentang skala penelitian, maka dapat dikategorikan sangat tinggi. Berarti pengaruh pemberian Motivasi dan Evaluasi bagi karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang telah dilakukan dengan baik.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian motivasi dan evaluasi bagi karyawan terhadap perkembangan semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

5.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X_1)

Variabel yang berpengaruh paling tinggi terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang adalah variabel Motivasi Kerja. Di karenakan dalam variabel motivasi kerja, karyawan sudah merasa

sesuai dan puas dengan motivasi kerja yang telah diberikan perusahaan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang.

5.2 Pengaruh Evaluasi Kerja (X_2)

Variabel kedua yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang adalah variabel Evaluasi Kerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator variabel evaluasi bahwa karyawan sudah sangat cepat dan tanggap dalam menangani masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan cepat dalam menanggapi masalah yang terjadi di masyarakat sehingga dapat membantu perusahaan untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

5.3 Variabel Semangat Kerja (Y)

Hal ini dapat dilihat bahwa indikator variabel semangat kerja dapat memberikan hal yang positif di mana karyawan lebih banyak memiliki keinginan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan lebih semangat untuk bekerja karena perusahaan PT PLN (Persero) UPK Singkawang memberikan fasilitas yang memadai, jaminan keamanan kerja dan kesehatan kerja karyawan agar karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja. Sehingga karyawan sudah merasa cukup dengan semua fasilitas dan jaminan yang diberikan PT PLN (Persero) UPK Singkawang.

6. SARAN

6.1 Bagi Objek Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan dua saran sebagai pertimbangan bagi pihak PT PLN (Persero) UPK Singkawang, sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja (X_1)

Dalam variabel Motivasi Kerja dipenelitian ini sudah terbukti bahwa motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sudah termasuk kategori yang tinggi, perusahaan harus dapat meningkatkan lagi dan mempertahankan motivasi kerja yang sudah terdapat pada karyawan PT PLN (Persero) UPK Singkawang, sehingga karyawan semakin berkembang dalam bekerja dan membuat perusahaan lebih maju dan lebih dikenal oleh masyarakat. Sehingga membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja di perusahaan.

b. Evaluasi (X_2)

Dalam variabel Evaluasi kerja dipenelitian ini sudah terbukti bahwa evaluasi cukup untuk membantu perusahaan untuk cepat menangani suatu masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan juga dapat menjadi

suatu perkembangan karyawan untuk jadi lebih baik dalam melayani masyarakat. Sehingga perusahaan mendapatkan respon yang positif di lingkungan masyarakat.

6.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian yang sedang dilakukan pada PT PLN (Persero) UPK Singkawang yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan evaluasi terhadap semangat kerja karyawan. Peneliti hanya meneliti sebagian dari variabel motivasi kerja dan evaluasi kerja terhadap semangat kerja karyawan, jadi masih ada variabel lain yang masih belum diteliti oleh peneliti, sehingga bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain tersebut dan dapat memberikan gambaran yang baik bagi PT PLN (Persero) UPK Singkawang, seperti variabel kompensasi, variabel kepemimpinan, dan variabel lingkungan kerja agar perusahaan lebih berkembang dan maju sehingga dapat diterima dan dipercaya oleh masyarakat sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Tubagus Achmad. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, edisi Kesepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi keempat belas. Bandung: Alfabeta, 2014.