

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang dengan pesat, menuntut setiap perusahaan untuk mempersiapkan diri agar menjadi perusahaan yang siap berkompetisi dengan perusahaan lain. Faktor yang turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat sumber daya manusia merupakan elemen yang paling berperan penting, karena mempunyai dampak langsung terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas akan memungkinkan perusahaan untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang terpenting karena tanpa adanya peran serta dari karyawan, sebuah instansi tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini sependapat dengan pernyataan Hani Handoko (2006:23), yang menyatakan bahwa:

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal dalam mencapai tujuan.

Suatu organisasi yang didominasi oleh *human capital* (modal manusia) dan modal *intangibile* (tidak berwujud) lainnya perlu adanya suatu pengukuran terhadap strategi sumber daya manusia. Pengukuran kinerja karyawan merupakan hal yang sangat krusial bagi pengembangan suatu organisasi dan perusahaan. Hal ini jelas sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com>). Hal ini sependapat dengan

pernyataan Veithzal Rivai (2005:309) bahwa "Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya."

Kinerja karyawan merupakan persoalan yang selalu dibicarakan banyak orang terutama untuk persoalan-persoalan yang berhubungan dengan dunia industri. Salah satu industri di Indonesia yang sedang mengalami dilema permasalahan yang cukup kompleks adalah industri penyedia tenaga listrik yang mana industri ini diselenggarakan oleh satu perusahaan negara yaitu PT.PLN yang mana konsumsi listrik di Indonesia sangatlah tinggi dan tidak di imbangi dengan kapasitas tenaga kerja yang mencukupi.

PT.PLN (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia tenaga listrik yang vital. Sebagai perusahaan negara PT.PLN (Persero) memiliki tugas menyediakan pasokan listrik se Nusantara. Memasuki era globalisasi, pemerintah menerbitkan UU Nomor 20 tahun 2002 tentang ketenagalistrikan sebagai dasar baru bagi sektor ketenagalistrikan untuk maju dan berkembang melalui perubahan yang semula monopolistik dan terintegrasi, kemudian yang secara bertahap menjadi pasar kompetitif. Pemerintah pusat peranannya menjadi semakin berkurang dalam pendanaan atau investasi pada PT.PLN (Persero), serta pemerintah daerah sesuai UU otonomi daerah semakin besar. Dalam menghadapi perubahan lingkungan dan kebutuhan pasar akan tenaga listrik yang semakin berkembang, PT.PLN (Persero) harus menyesuaikan diri agar memperoleh manfaat optimal dalam paradigma baru industri ketenagalistrikan.

PT.PLN (Persero) sebagai penyedia tenaga listrik di Indonesia harus terus meningkatkan kinerja dalam mengimbangi dari terus meningkatnya konsumsi listrik nasional. Untuk ukuran daerah, Jawa Barat dan Banten memiliki

tingkat konsumsi listrik yang tinggi di bandingkan 10 daerah besar lainnya di Indonesia sebesar 1.915,16 Kwh/Kapita.

Sebagai wilayah yang memiliki konsumsi listrik yang tinggi PT. PLN (Persero) Distribusi JBB (Jawa Barat dan Banten) harus dapat menyediakan pasokan listrik yang cukup bagi daerah Jawa Barat dan Banten. PT. PLN (Persero) Distribusi JBB (Jawa Barat dan Banten) terdiri dari 3 layer yang harus diimbangi pula dengan tenaga kerja yang memadai. Layer pertama yaitu PT. PLN (Persero) Distribusi JBB sebagai pusat pengelolaan. Layer kedua terdiri dari 17 APJ (Area Pelayanan Jaringan) yang tersebar diseluruh kota di Jawa Barat dan Banten (Bandung, Banten Utara, Bekasi, Bogor, Cianjur, Cimahi, Cirebon, Depok, Garut, Karawang, Majalaya, Purwakarta, Sukabumi, Sumedang, Tasikmalaya, Banten Selatan, dan Gunung Putri). Layer ketiga terdiri dari UPJ-UPJ (Unit Pelayanan Jaringan) yang bertugas untuk melayani secara langsung kepada pelanggan apabila terjadi gangguan, pemasangan instalasi listrik, dan lainnya.

PT. PLN (Persero) Distribusi JBB APJ (Area Pelayanan Jaringan) Cianjur terdiri dari 5 UPJ (Unit Pelayanan Jaringan) yang tersebar di beberapa daerah di Cianjur. Tabel 1.1 berikut menyajikan tentang jumlah karyawan tetap PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur.

TABEL 1.1
DATA JUMLAH KARYAWAN TETAP
PER UNIT PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA
BARAT DAN BANTEN APJ CIANJUR TAHUN 2011

No	Unit	Jumlah Karyawan
1	APJ Cianjur	52
2	UPJ Cianjur Kota	25
3	UPJ Cipanas	26
4	UPJ Mande	23
5	UPJ Tanggeung	24
6	UPJ Sukanegara	20
Jumlah		170

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur, 2011

Tabel 1.1 memberikan informasi tentang jumlah karyawan tetap PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur. Jumlah karyawan perbulan Mei 2011 tercatat sebanyak 170 karyawan yang terbagi kedalam 6 unit yang ada di daerah Cianjur. Dengan tingginya kebutuhan masyarakat akan pelayanan listrik, maka dengan jumlah 170 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur masih mengalami kekurangan tenaga kerja.

Perusahaan dalam menghadapi konsumsi listrik yang semakin tinggi, berusaha melakukan strategi efisiensi biaya produksi (*Cost Of Production*), salah satunya adalah dengan sistem *outsourcing*. Sistem ini dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Pembiayaan sumber daya manusia tidak dapat dihindari mengingat salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu vital bagi perusahaan adalah pekerja/karyawan. Hal ini senada seperti yang dikemukakan oleh Maurice F Greaver II (<http://jurnalhukum.blogspot.com>) yang menyatakan "*outsourcing is expected to imply cost savings relative to internal productions or internal service function*" *Outsourcing* diharapkan sebagai strategi penghematan biaya relatif untuk produksi internal atau fungsi layanan internal.

Bernd Gorzig and Andreas Stephen (<http://www.econstor.eu>) berpendapat

bahwa:

In general, outsourcing can be related to make-or-buy decisions on intermediate goods, to the hiring of temporary labor, and to the use of external services. The term outsourcing is used here to describe all the subcontracting relationships between firms, and the hiring of external workers.

Secara umum, *outsourcing* dapat dihubungkan dengan membuat keputusan pembelian barang pelengkap, dengan mempekerjakan tenaga kerja sementara, untuk pelayanan eksternal perusahaan. Istilah *outsourcing* digunakan untuk menggambarkan semua hubungan subkontrak dengan perusahaan dan tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut maka *outsourcing* bisa dikatakan sebagai bentuk kerjasama dalam penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktik, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja, dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* tetapi dengan perusahaan *outsourcing*.

PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur menggunakan jasa pengalihan tenaga kerja atau *outsourcing* baik teknik maupun non-teknik. Adapun perusahaan-perusahaan *outsourcing* yang menjalin kerjasama dengan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Cianjur dijelaskan dalam Tabel 1.2 berikut:

TABEL 1.2
DATA PERUSAHAAN DAN JUMLAH KARYAWAN *OUTSOURCING*
YANG MENJALIN KERJASAMA DENGAN PT PLN (PERSERO)
DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN APJ CIANJUR

Perusahaan	Jumlah Karyawan			
	2008	2009	2010	2011
PT Mitra Insan Utama	221	188	170	156
PT Duta Griya Sarana Utama	-	173	238	243
PT Karya Waras Sejahtera	-	-	25	23
Jumlah	221	361	433	422

Sumber : PT. PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur, 2011

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diketahui bahwa PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur telah lama menggunakan jasa pengalihan tenaga kerja *outsourcing* ini. Jika dilihat jumlah karyawan pada tahun 2011 mengalami penurunan sebesar 2,5% namun dilihat secara keseluruhan tingkat penggunaan jasa ini masih tinggi terbukti dengan banyaknya jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur.

Tingginya jumlah karyawan tersebut menunjukkan besarnya kebutuhan PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur terhadap penyedia jasa tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* ini. Dengan semakin banyak jumlah karyawan diharapkan semakin tingginya pula tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Namun pada kenyataannya tujuan dari perusahaan dirasa masih belum mencapai target yang diharapkan. Hal ini sesuai data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi di lapangan (Mei 2011) dengan kepala Departemen Keuangan dan SDM PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan *outsourcing* dapat dilihat dalam laporan kinerja karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur yang terdapat pada Tabel 1.3 berikut:

TABEL 1.3
LAPORAN KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN
AREA PELAYANAN JARINGAN CIANJUR

TAHUN	SKOR KINERJA					KET
	KURANG	SEDANG	BAIK	BAIK SEKALI	ISTIMEWA	
2008	24%	41,2%	25,8%	2,3%	6,7%	
2009	31,3%	43,7%	17,5%	4,1%	3,4%	
2010	33,6%	40,4%	16,4%	5,6%	3%	

Sumber : Modifikasi laporan kinerja karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur 2011

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja karyawan *outsourcing* mengalami fluktuasi yang sangat signifikan. Dalam Tabel 1.3 terlihat pada tahun 2010 hampir setengahnya tingkat kinerja dari karyawan *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur semakin rendah dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Indikasi dari penurunan tingkat kinerja dari karyawan *outsourcing* terlihat dari tingkat kedisiplinan yang ditandai dengan kurangnya kesadaran individu untuk masuk kerja tepat waktunya sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun kebijakan PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur dalam pemanfaatan waktu adalah dengan meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut data yang menunjang mengenai sejauhmana pemanfaatan waktu karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur pada

Tabel 1.4 berikut :

TABEL 1.4
REKAPITULASI DAFTAR HADIR
KARYAWAN *OUTSOURCING*
TAHUN 2008 – 2010

Tahun	Jumlah Karyawan	ketidakhadiran	keterlambatan	Cepat Pulang
2008	221	2,2%	47,5%	64,2%
2009	361	1,3%	55,1%	58,4%
2010	433	1,8%	50,5%	72,7%

Sumber : Modifikasi Absensi Karyawan *Outsourcing* PT.PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur 2011

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak hadir atau mangkir tanpa keterangan yang jelas tiap tahunnya. Naik turunnya tingkat daftar hadir karyawan menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Ketidakhadiran karyawan pada saat jam kantor dapat mengurangi aktivitas yang seharusnya dilakukannya di tempat ia bekerja dan akan mempengaruhi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Indikasi lain yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan *outsourcing* PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur dapat dilihat dari jumlah keluhan pelanggan yang masuk melalui *call center* 123, seperti dalam Tabel 1.5 berikut:

TABEL 1.5
REKAPITULASI JUMLAH KELUHAN PELANGGAN
TAHUN 2008 - 2010

Tahun	Jumlah keluhan
2008	129
2009	121
2010	143

Sumber : Unit Call Center 123, PT PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur 2011

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 jumlah keluhan pelanggan yang diterima PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur terlihat semakin meningkat. Meningkatnya jumlah keluhan pelanggan menjadi indikasi masih rendahnya kualitas kerja baik secara teknis maupun non teknis.

Adapun fungsi dari *call center* 123 ini, lebih pada pelayanan pelanggan melalui layanan seluler, pelayanan ini digunakan pelanggan apabila ada masalah jaringan listrik, gangguan atau pemadaman listrik, keluhan pelanggan mengenai perbaikan yang tidak langsung ditangani petugas dan juga sebagai pusat informasi.

Mengingat bahwa status karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap berbeda dalam pemenuhan hak dan kewajiban yang didapat. Hal ini bisa berdampak pada sejauhmana karyawan bergairah untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Keinginan untuk bekerja giat dan hasil kerja yang maksimal disebabkan karena faktor yang mendorongnya.

Faktor tersebut adalah adanya motivasi terutama motivasi dalam melakukan pekerjaan mereka yang akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan lebih optimal, Robbins (2007:208) mengemukakan bahwa motivasi adalah “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Selain itu, hampir tidak adanya jenjang karier yang dapat dicapai oleh setiap karyawan membuat tidak adanya kesempatan bagi setiap karyawan *outsourcing* untuk berkembang. Seperti yang dikatakan Libertus Jehani (2008:8) Sesuai dengan UU Tenaga Kerja No.13 tahun 2003 yang mengatur masa kerja

karyawan *outsourcing* (PKWT) diadakan hanya paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Veitzal Rivai (2006:456) berpendapat bahwa “sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang. (2) jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Adapun program peningkatan motivasi untuk karyawan *outsourcing* yang diberikan perusahaan hanya sebatas pemberian jaminan kesehatan dan keamanan, dan pemberian bonus bagi karyawan yang lembur. Tentunya hal tersebut masih dirasa kurang memotivasi bagi karyawan *outsourcing*, sehingga banyak menimbulkan keresahan-keresahan yang berdampak pada hasil kinerja karyawan tersebut.

Fenomena tersebut jika tidak segera ditanggulangi tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sebagaimana data yang diperoleh dilapangan, terdapat indikasi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan dimana mereka merasa timbal balik yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja mereka dirasa kurang sesuai. Dicontohkan dengan sistem insentif yang diberikan perusahaan *outsourcing* kepada para karyawan yang dirasa masih sangat rendah dibandingkan dengan usaha yang mereka korbankan sehingga menimbulkan keresahan dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat Vaithzal Rivai (2006:455) “sebagai individu yang ingin maju dan berkembang perlu memotivasi diri untuk mau bekerja keras,

penuh tanggung jawab, selalu ingin maju dan tidak mudah menyerah serta selalu meningkatkan kualitas diri.”

Hal ini sejalan dengan pendapat Komaruddin (2006:306) yang menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Meningkatkan motivasi karyawan sangatlah penting, karena motivasi sangat mempengaruhi mutu dan kualitas *output* dari perusahaan itu. Salah satu penentu seseorang dapat memiliki prestasi kerja serta mencapai keberhasilan dalam pekerjaan adalah adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Apabila motivasi karyawan tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan akan menurun (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2008:67).

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dengan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Pertumbuhan ekonomi yang terus berkembang dengan pesat, menuntut setiap perusahaan untuk mempersiapkan diri agar menjadi perusahaan yang siap berkompetisi dengan perusahaan lain. Faktor yang turut berperan dalam mencapai hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat

sumber daya manusia merupakan elemen yang paling berperan penting, karena mempunyai dampak langsung terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas akan memungkinkan perusahaan untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya.

Perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin tinggi, berusaha melakukan strategi efisiensi biaya produksi (*Cost Of Production*), salah satunya adalah dengan sistem *outsourcing* untuk mengurangi biaya yang terlalu besar dalam pembiayaan sumber daya manusia perusahaan.

Perusahaan menjalankan usahanya dengan menggunakan berbagai sumber daya, salah satu sumber daya yang sangat berperan dalam usaha jasa ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga mempermudah untuk melakukan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi *IQ* dan kemampuan *reality (Knowledge and Skill)*
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menjadi karyawan hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Banyaknya tenaga kerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Distribusi JBB APJ Cianjur masih belum diimbangi dengan kinerja yang diharapkan. Terlihat dengan masih tingginya tingkat ketidakhadiran dan semakin meningkatnya keluhan pelanggan menunjukkan rendahnya tingkat kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini jika tidak segera di tanggulangi,

dikhawatirkan akan membahayakan posisi perusahaan karena dengan terjadinya hal-hal diatas akan banyak tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Sehingga diduga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pemberian motivasi kerja kepada karyawan khususnya pada karyawan *outsourcing*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja pada Karyawan *outsourcing* Pada PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja Karyawan *outsourcing* Pada PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan *outsourcing* Pada PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai:

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pada Karyawan *outsourcing* Pada PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja Karyawan *outsourcing* Pada PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan *outsourcing* Pada PT PLN (Persero) distribusi JBB APJ Cianjur.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian di maksudkan untuk memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyangkut pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur dalam mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya pada upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan