

**HUBUNGAN SIKAP, IMBALAN, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN
(PERSERO) UP2D KALSELTENG**

Skripsi

Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
untuk memperoleh derajat Sarjana Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat

Oleh

Muliyana

2210912220007



**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
BANJARBARU**

Desember, 2025

Skripsi

**HUBUNGAN SIKAP, IMBALAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP2D KALSELTENG**

**(Studi Observasional Analitik pada Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana
Pengatur Distribusi Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah)**

Dipersiapkan dan disusun oleh


Muliyana


Telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 22 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

Anggota Dewan Penguji Lain


Dr. Musafaah, S.K.M., M.K.M



Restiana Kartika Mantasti Hapsari, S.SiT., M.Kes

Pembimbing Pendamping


Fakhriyah, S.SiT., M.KM



Sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat


Dian Rosadi, SKM., MPH

Koordinator Program Studi: Kesehatan Masyarakat

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 22 Desember 2025



Muliyana

ABSTRAK

HUBUNGAN SIKAP, IMBALAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP2D KALSELTENG

MULIYANA

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Permasalahan terkait kinerja masih ditemukan di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah yang ditandai dengan belum optimalnya kinerja karyawan, khususnya pada aspek kemandirian dan inisiatif kerja. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori Gibson (1987), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya sikap, imbalan, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan sikap, imbalan, dan motivasi dengan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng. Desain penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *fisher exact*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan kinerja karyawan, terdapat hubungan antara imbalan dengan kinerja karyawan, serta terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng ($p\text{-value} \leq 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, instansi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan sikap kerja yang positif, pemberian imbalan yang adil dan sesuai, dan peningkatan motivasi kerja agar karyawan mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target perusahaan.

Kata kunci: kinerja karyawan, sikap, imbalan, motivasi

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ATTITUDE, REWARDS, AND MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (PERSERO) UP2D KALSELTENG

MULIYANA

Employee performance is the result of work achieved by employees in accordance with the responsibilities assigned to them within a certain period. Performance-related problems are still found in the environment of PT PLN (Persero) Distribution Control Implementing Unit (UP2D) of South Kalimantan and Central Kalimantan, as indicated by suboptimal employee performance, particularly in aspects of independence and work initiative. This condition indicates the need for attention to factors that influence employee performance. Based on Gibson's theory (1987), employee performance is influenced by various factors, including attitude, rewards, and work motivation. The purpose of this study is to explain the relationship between attitude, rewards, and motivation with employee performance at PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng. The research design used was analytic observational with a cross-sectional approach. The sample in this study consisted of 50 employees selected using a purposive sampling technique. Data were collected using questionnaires, while data analysis was conducted using univariate and bivariate analyses with the Fisher's exact test. The results showed that there is a relationship between attitude and employee performance, a relationship between rewards and employee performance, and a relationship between motivation and employee performance at PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng ($p\text{-value} \leq 0.05$). Based on these results, the institution is expected to improve employee performance through strengthening positive work attitudes, providing fair and appropriate rewards, and enhancing work motivation so that employees are able to achieve optimal performance in accordance with company targets.

Keywords: *employee performance, attitude, rewards, motivation*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN SIKAP, IMBALAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UP2D KALSELTENG”**, tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh derajat Sarjana Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat Banjarbaru. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCAM. Koordinator Program Studi Kesehatan Masyarakat Dian Rosadi, SKM., MPH. Unit Pengelola Skripsi dan P2M Anggun Wulandari, SKM., M.Kes.

Dosen pembimbing utama Dr. Musafaah, S.K.M., M.K.M dan dosen pembimbing pendamping Fakhriyah, S.SiT., M.KM yang telah memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini. Kedua dewan penguji Andini Octaviana Putri, SKM., M.Kes dan Restiana Kartika Mantasti Hapsari, S.SiT., M.Kes yang telah memberikan masukan, kritik dan saran sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

Manager PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng atas izin yang diberikan sehingga penelitian ini bisa dilaksanakan dan bantuan fasilitas terkait kelancaran kegiatan penelitian di lapangan.

Kedua orang tua saya Bapak Muhammad Arifin dan Ibu Mutahharah serta adik saya Annida Magfirah yang selalu memberikan do'a, dukungan semangat, masukan, saran dan bantuan finansial dalam perkuliahan. Sahabat dan rekan mahasiswa/i Program Studi Kesehatan Masyarakat angkatan 2022 serta semua pihak yang telah membantu, mendukung, dan mendo'akan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan.

Banjarbaru, 22 Desember 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kinerja	13
B. Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja.....	16
C. Manajemen Peningkatan Kinerja	24
BAB III LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	27

A. Landasan Teori	27
B. Hipotesis	30
BAB IV METODE PENELITIAN	31
A. Rancangan Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel.....	31
C. Instrumen Penelitian.....	33
D. Variabel Penelitian	40
E. Definisi Operasional.....	40
F. Prosedur Penelitian.....	42
G. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	43
H. Cara Analisis Data.....	45
I. Tempat dan Waktu Penelitian	46
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Analisis Univariat.....	47
B. Analisis Bivariat	62
BAB VI PENUTUP	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Kuesioner Kinerja Karyawan	34
4.2 Kuesioner Sikap Karyawan	35
4.3 Kuesioner Imbalan Karyawan	36
4.4 Kuesioner Motivasi Karyawan	37
4.5 Definisi Operasional	40
5.1 Distribusi Frekuensi Karyawan Berdasarkan Karakteristik Responden	47
5.2 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	49
5.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng	51
5.4 Hasil Kuesioner Variabel Imbalan Karyawan	52
5.5 Distribusi Frekuensi Sikap Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng	54
5.6 Hasil Kuesioner Variabel Imbalan Karyawan	56
5.7 Distribusi Frekuensi Imbalan Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng	57
5.8 Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Karyawan	59
5.9 Distribusi Frekuensi Imbalan Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng	60

5.10 Hubungan antara Sikap dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng.....	62
5.11 Hubungan antara Imbalan dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng	65
5.12 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP2D Kalselteng	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Kerangka Teori Penelitian Hubungan Sikap, Imbalan, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan.....	29
3.2	Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Sikap, Imbalan, dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Balasan Studi Pendahuluan
2. Surat Balasan Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
3. Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian
4. Surat Kelaikan Etik (*Ethical Clearance*)
5. Lembar Pernyataan Penjelasan Sebelum Persetujuan (PSP)
6. Lembar Pernyataan Persetujuan (*Informed Consent*)
7. Instrumen Penelitian
8. Hasil Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
9. Hasil Output SPSS Penelitian
10. Dokumentasi
11. Lembar Konsultasi
12. Artikel Penelitian