

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) ULP DAHA KECAMATAN DAHA UTARA
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN**

Nurul Hasanah
Halimatus Sa'diah

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

ABSTRAKSI

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Teknik pengumpulan data penulis menggunakan kuesioner (angket), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daha, sedangkan sampelnya ada 35 responden dengan 20 pernyataan yang dinyatakan valid sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment* menggunakan SPSS versi 25 dengan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian teknik korelasi (r) menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,647 “Tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,418 yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41.8%. Selain itu signifikansi antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Berdasarkan kaidah keputusan dari hipotesis, nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig. Atau ($0,05 \geq 0,000$) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan kepada manajer perusahaan agar lebih membantu dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan dan menambah variabel-variabel lain yang di luar motivasi kerja atau lingkup populasi yang berbeda. Dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

ABSTRACTION**"THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) ULP DAHA NORTH DAHA DISTRICT HULU SUNGAI SELATAN REGENCY"**

This study is focused on the influence of work motivation on employee performance and aims to determine the effect of work motivation on employee performance. This research is a quantitative descriptive research with a type of research field research. The author's data collection technique used a questionnaire (questionnaire), the population in this study was all employees of PT. PLN (Persero) ULP Daha, while the sample was 35 respondents with 20 statements that were declared valid while the data analysis technique used was *the Pearson product moment* correlation technique using SPSS version 25 with simple regression analysis techniques.

The results of the correlation technique (r) study showed that the correlation between work motivation and employee performance was 0.647 "High". This suggests that there is a high relationship between work motivation and employee performance. The results of this study also showed that R Square was 0.418 which can be interpreted as saying that the work motivation variable has an influence on employee performance by 41.8%. In addition, the significance between the work motivation variable (X) and the employee performance variable (Y) is 0.000. Based on the decision rules of the hypothesis, the probability value of 0.05 is greater than or equal to the probability value of the sig. Or ($0.05 \geq 0.000$) then, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning significant.

Based on the results of research that shows that work motivation variables have a significant effect on employee performance. Thus it is expected to the company's managers to be more helpful and improve employee performance. For subsequent research should consider and add other variables that are beyond work motivation or the scope of different populations. Thus, the follow-up research can provide a more specific picture of employee performance.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan. PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Daha berusaha memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Daha menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target pemerintah selaku pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Daha harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian bagi PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Daha adalah motivasi kerja para karyawannya, di mana motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo dan Hasibuan; 2011:143).

Adapun salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan atau Pimpinan Perusahaan adalah melalui penilaian atas pekerjaan untuk sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk mempromosikan karyawan tersebut, pemberian reward atau pemberhentian jika dinilai karyawan tersebut tidak bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Hasibun (2005:87) bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan Pemimpin untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menerapkan kebijakan.

Saat ini PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Daha masih menggunakan penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan peraturan pemerintah NO. 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai yang digunakan untuk menentukan kinerja karyawannya.

Pada jenis motivasi yang diberikan cukup banyak kegiatannya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan, tetapi masih belum sesuai dengan individu para karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan, sehingga harus disesuaikan dengan tingkat

kebutuhan dari karyawan agar hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya. PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan besar yang men-*supply* tenaga listrik kepada masyarakat luas dan terus berupaya untuk memberikan yang lebih adil kepada karyawan serta dengan penilaian yang objektif karena selama ini masih dirasakan kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat tidak terpenuhi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan?.
2. Apakah Faktor dari Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan?.
3. Faktor Motivasi kerja manakah yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

- untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan”.
- Untuk mengetahui Faktor dari Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
- Untuk mengetahui Faktor dari Motivasi kerja yang paling berpengaruh kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori Motivasi Kerja Pengertian

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38).

Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian: 2003:138).

Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari :

- a. Kebutuhan Fisiologis
(*physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan

manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis realitive sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c. Kebutuhan sosial (*sosial-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, reaksi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan
(*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya diri seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2007: 85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari :

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat Pendidikan
- c) Keinginan dan Harapan Pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Kelelahan dan Kebosanan
- f) Kepuasan kerja

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, Ada Jaminan Karir Status dan Tanggung jawab Peraturan yang fleksibel

**Kinerja Karyawan
Pengertian**

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2004 ; Harsuko 2011).

Indikator- indikator Kinerja

Adapun sedarmayanti (2010:377) mengemukakan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu seorang karyawan yang meliputi:

1. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk pengetahuan inisiatif, komunikasi dan tanggung jawab.
3. Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perilaku karyawan meliputi kepribadian dalam hal ini disiplin dan tanggung jawab.

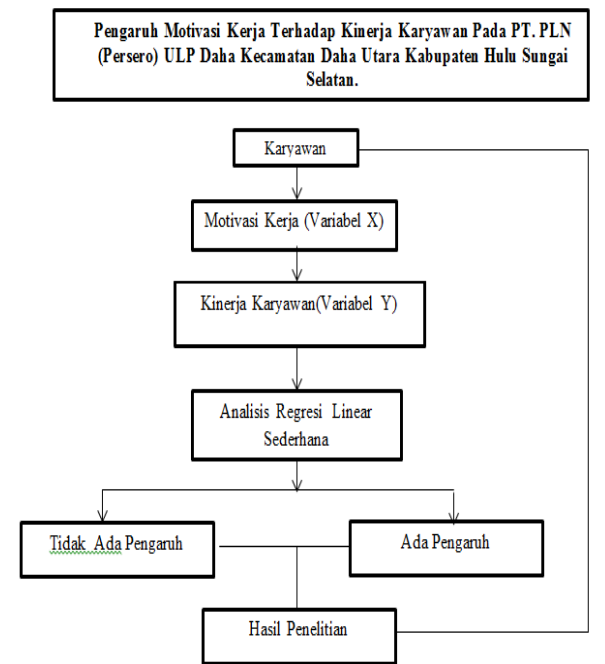
4. Kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara cepat dan termasuk dalam pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Streers (dalam Suharto dan Cahyono 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) dengan variabel Kinerja (Y).
- Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pada Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif, Pendekatan kuantitatif adalah kenyataan dilapangan

Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah melakukan kegiatan lapangan untuk memperoleh data dari informasi yang dilakukan. Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala tertentu.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Soegiyono, 2004:73). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Arikontu (2012:104) jika jumlah

populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-25% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN (Persero) ULP Daha yaitu sebanyak 35 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, yaitu :

1. Penyebaran kuesioner
2. Observasi
3. Studi kepustakaan.
4. Dokumentasi

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian disini yaitu merupakan Kuesioner berupa angket.

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

Adapun langkah-langkah dalam teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Regresi linear sederhana

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh motivasi dengan perusahaan digunakan metode analisis regresi sederhana, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai prediksi variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independen (Motivasi Kerja)

a = Konstanta yang merupakan nilai-nilai dari Y pada

saat X sama dengan nol
 b = merupakan koefisien regresi yang menunjukkan kinerja.

2. Koefisien Determensi (R^2)

Koefisien determensi menyatakan persentase variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen sampai 1. Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3. Uji parsial (uji t)

Untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan uji t, data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada 35 orang responden. Dimana data tersebut dikumpul dan kemudian ditabulasikan untuk mengetahui nilai perubahan

masing-masing data dengan menggunakan SPSS.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t ini yaitu, sebagai berikut :

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) dengan variabel Kinerja (Y)

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Menghitung nilai thitung :

$$th = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

r = Koefesien Regresi
 n = Jumlah Sampel untuk melihat thitung adalah dengan menggunakan tabel koefesien

c. Membuat keputusan hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti b_1 mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti b_1 mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang telah di uji sebelumnya menghasilkan penjelasan bahwa instrumen-instrumen data yang dijawab responden untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan 20 butir pernyataan valid dan reliabel. Adapun indikator yang berpengaruh berdasarkan kuesioner atau angket yaitu *Pertama*, Indikator Kebutuhan Fisiologis Dari hasil perhitungan angket dapat disimpulkan untuk yang menjawab Setuju sebanyak 54,3% dan Sangat Setuju sebanyak 45,7%, jadi mayoritas yang mengisi angket memberikan Setuju. *Kedua*, Indikator Kebutuhan Rasa Aman dari hasil perhitungan angket dapat disimpulkan untuk yang menjawab Setuju sebanyak 54,3% dan Sangat Setuju sebanyak 45,7%,

jadi mayoritas yang mengisi angket memberikan Setuju. Jaminan keamanan lingkungan dari hasil perhitungan angket dapat disimpulkan untuk yang menjawab Setuju sebanyak 54,3% dan Sangat Setuju sebanyak 45,7%, jadi mayoritas yang mengisi angket memberikan Setuju. *Ketiga*, Indikator Kebutuhan Sosial dari hasil perhitungan angket dapat disimpulkan untuk yang menjawab Setuju sebanyak 14,3% dan Sangat Setuju sebanyak 85,7%, jadi mayoritas yang mengisi angket memberikan Sangat Setuju. *Keempat*, Indikator Kebutuhan Penghargaan dari hasil perhitungan angket dapat disimpulkan untuk yang menjawab Setuju sebanyak 40,0% dan Sangat Setuju sebanyak 60,0 %, jadi mayoritas yang mengisi angket memberikan Sangat Setuju. *Kelima*, Indikator Kebutuhan Aktualisasi diri dari hasil perhitungan angket dapat disimpulkan untuk yang menjawab Setuju sebanyak 14,3% dan Sangat Setuju sebanyak 85,7%, jadi mayoritas yang mengisi angket memberikan Sangat Setuju.

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil perhitungan SPSS Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 35 dan besarnya df dapat dihitung $35 - 2 = 33$ dapat

taraf signifikan 5% didapat r tabel 0,344 jadi, item pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0.377. bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Perhitungan SPSS dan hasil uji reliabilitas didapatkan dari hasil variabel X bahwa nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,876 dari semua variabel lebih besar dari 0,06, nilai *Cronbach Alpha* variabel Y adalah 0,866 juga lebih dari 0,06. Dengan ketentuan lain jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.[dilihat pada distribusi nilai r tabel] maka penelitian ini ditetapkan reliabel.

Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Sederhana
Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan

analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 25. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data analisis regresi linear sederhana dibawah ini :

Berdasarkan model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 18,039 + 0,606 X$$

Y = kinerja karyawan

X = motivasi kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi sederhana

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Constanta sebesar 18,039 artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah Nol, maka kinerja karyawan 18,039.
 - b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,606 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)
Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel

bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (motivasi kerja) dalam menerangkan variabel terikatnya (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *R Square*. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,418 hal ini berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 41,8 % oleh variabel motivasi kerja (X).

3. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) dengan variabel Kinerja (Y).

Ha : Terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji t) coefficient diketahui nilai t hitung $4,871 > t$ tabel $2,034$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Untuk mengetahui peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan 35 angket pada semua karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Berdasarkan Hasil Penelitian yang peneliti lakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha Kecamatan Daha Utara Kabupaten Hulu Sungai Selatan, yaitu:

1. Bahwa Indikator motivasi kerja yang di antaranya : Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosialisasi, kebutuhan atas penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. bahwa ditemukan tanggapan responden

dengan nilai rata-rata sebesar 4,71 termasuk dalam kategori sangat setuju pada variabel motivasi kerja sedangkan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,65.

2. Bahwa faktor dari indikator kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri dari variabel motivasi kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan persentase sebesar 85,7%.
3. hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) yang menunjukkan kalau nilai

t hitung (4,871) lebih dari nilai t tabel (2,034) yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian

Saran

dan pengujian dari data yang di dapatkan, maka saran yang dapat di ajukan yaitu dengan di ketahui bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daha memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti perlu memberikan saran bagi peneliti selanjutnya.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai rujukan.

Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan dan menambah variabel-variabel lain yang di luar motivasi kerja atau lingkup populasi yang berbeda. Dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S . (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi keenam*. Jakarta. Renika Cipta
- eJournal Administrasi Negara Vol. I, No. I2013
- Griffin, R.W. (2003). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 2016.
- Hery Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun*, (online), (<http://www.Scholar.google.com/jurnal/MotivasiKerja.htm>, diakses 30 Januari 2018)
- Mangkunegara, A. A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Bandung: Refika Aditama.
- Margareth, H. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Divisi Network Management PT Indosat, Tbk.)* (Doctoral dissertation, Bakrie University).
- Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16-26.
- Nur, M. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk Cabang Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana
- Robbins, Stephen P. and Timothy Judge. 2011. *Organization Behavior* 15th Edition. Pearson edition.
- Sanjaya, M. T. R. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Manajemen FE UNY [Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta]. Tersedia secara online juga di: https://eprints.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.

- pdf [diakses di Jakarta, Indonesia: 1 Juni 2019].
- Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), (online),
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refrika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Simamora (dalam Sari 2013) „Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan“, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365. Sinambela
- Sinambela, dkk (2012) : Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sindi Larasati dan Alini Gilang) (2014). : Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom*
- Sofyandi dan Garnifa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, Richard M. Dan D Braunstein. (1976). “A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting, *Journal of Vocational Behavior*”.
- Yudistika, D. (2021). *ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA USAHA SASIRANGAN* Hj. PURNAMA BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Yuli Suwati (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, (online), ([http://www. Scholar google.com/jurnal/Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.htm](http://www.Scholar.google.com/jurnal/MotivasiKerja%20dan%20KinerjaPegawai.htm), diakses 30 Januari 2018).