

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. PLN (Persero) ULP AIR MOLEK INDRAGIRI HULU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



Oleh

FIFI YULIANTINA

NPM. 175210806

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau, dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) ULP AIR MOLEK INDRAGIRI HULU”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mencapai kesempurnaan penulisan skripsi ini pada masa yang akan datang.

Penulisan skripsi ini tidak bisa terlaksana tanpa sumbangan tenaga dan pikiran dari berbagai pihak yang telah membantu. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Desy Mardianti, SE. MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, petunjuk serta masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA dan Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti, S, selaku dosen penguji yang sudah memberikan kritik dan saran seminar proposal untuk kelanjutan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Gilang Nugroho, SE., MM, selaku notulen yang telah meluangkan waktunya dalam keberlangsungan seminar.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan pengajaran kepada Penulis selama di bangku kuliah serta Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
8. Kepada Ayah H. Sulardi dan Mama Hj. Ngatina, terimakasih tak terhingga atas cinta, kasih sayang, perhatian, dorongan, semangat serta bantuan baik moril maupun materil dari segala-galanya kepada ananda selama ini.
9. Kepada kakak-kakak penulis, Revi Setyawan, SP., Anggi Liberti, A. Md., Erni Widya Ningsih, Misniadi dan juga adik-adik penulis, Muhammad Erdiansyah, Aina Salsabila Ramadhani, Athaya Khansa, dan Syakira Azzahra, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, inspirasi dan dorongan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabat penulis, Dea Damayanti, Cindy Levani, Raimah Yunita, Annisa Oktavia Ritonga, Dinda Monika, Julra Zontri, yang senantiasa mendengar segala keluh kesah dan selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan selama ini.
11. Terimakasih untuk teman-teman angkatan 2017 khususnya Manajemen E yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, dan pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin Yarabbalalamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Oktober 2021

FIFI YULIANTINA



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II TELAAH PUSTAKA	6
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.3 Indikator Kinerja	12
2.2 Motivasi Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.2.2 Teori Motivasi	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
2.2.4 Jenis-jenis Motivasi.....	19
2.2.5 Ciri-ciri Motivasi	20
2.2.6 Hal Yang Harus diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi	20
2.2.7 Indikator Motivasi	20

2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka Penelitian	22
2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Lokasi Penelitian	23
3.2 Operasional Penelitian	23
3.3 Populasi dan Sampel	25
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	26
3.6.1 Uji Validitas	26
3.6.2 Uji Reliabilitas	27
3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif	27
3.6.4 Regresi Linier Sederhana	28
3.6.5 Uji Statistik t (Pengujian secara Parsial)	28
3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)	29
3.6.7 Sistematika Penulisan	29
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	31
4.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu .	31
4.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero)	33
4.3 Maksud dan Tujuan PT.PLN (Persero)	33
4.4 Tujuan Strategi PLN	34
4.5 Uraian Tugas (<i>Job Description</i>) Bagian/Unit Kerja PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu	34

4.6 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri	
Hulu.....	36
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
5.1 Hasil Penelitian	37
5.1.1 Karakteristik Responden	37
5.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	39
5.1.2.1 Uji Validitas.....	39
5.1.2.2 Uji Reliabilitas	41
5.1.3 Hasil Penelitian Deskriptif	42
5.1.3.1 Analisis Variabel Kinerja Karyawan	42
5.1.3.2 Analisis Variabel Motivasi Kerja	53
5.1.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	61
5.1.5 Uji t (Uji parsial)	62
5.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)	62
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
6.1 Kesimpulan	66
6.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu Tahun 2019	3
Tabel 1.2	Jenis Motivasi Kerja Yang Diberikan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Operasional Variabel	23
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	25
Tabel 3.3	Interpretasi Tanggapan Responden.....	28
Tabel 5.1	Jenis Kelamin Responden.....	37
Tabel 5.2	Umur Responden	38
Tabel 5.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	38
Tabel 5.4	Lama Bekerja Responden	39
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Instrumen	40
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	41
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	42
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja.....	44
Tabel 5.9	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Keterampilan Kerja.....	46
Tabel 5.10	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama	47
Tabel 5.11	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kedisiplinan.....	49
Tabel 5.12	Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan	52
Tabel 5.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab...	52

Tabel 5.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prestasi.....	54
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Peluang untuk maju	55
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengakuan atas kinerja	57
Tabel 5.17	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan yang menantang.....	59
Tabel 5.18	Rekapitulasi Data Mengenai Motivasi Kerja.....	60
Tabel 5.19	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	61
Tabel 5.20	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Penelitian.....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu sumber utama yang harus diperhatikan dalam suatu pembangunan nasional, oleh sebab itu, sumber daya manusia selayaknya wajib ditingkatkan dan dituntun supaya biasa meraih pencapaian yang diinginkan, berdiskusi tentang sumber daya manusia sesungguhnya dapat ditinjau dari dua sudut pandang yang berbeda yaitu sudut pandang kualitas dan sudut pandang kuantitas, sudut pandang kuantitas memiliki ruang lingkup pada jumlah sumber daya manusia yang dapat dikatakan *available*, sedangkan sudut pandang kualitas sendiri memiliki ruang lingkup terhadap *abilities* sumber daya manusia yang dapat dilihat dari fisik ataupun non fisik seperti intelegensi serta emosional dalam menjalankan suatu pembangunan, usaha untuk menciptakan visi serta misi perusahaan, ada baiknya perusahaan ataupun organisasi mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, sehingga mampu menghadiahkan *added value* kepada organisasi yang dimaksudkan. Untuk itu, dalam proses pelaksanaan guna menciptakan hal tersebut, maka sangatlah dibutuhkannya sumber daya manusia yang inovatif, kreatif dan ahli dalam bidangnya serta diharapkan dengan sumber daya manusia yang handal dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai seharusnya dilakukan dengan melihat berbagai aspek, sehingga sistem penilaian tersebut akan menjadikan suatu alat guna lebih meningkatkan kinerja yang dihasilkan dari para apartur. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam suatu sistem penilaian kinerja yaitu : efektifitas dan efensiensi

pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja, tingkat kecakapan penguasaan pekerjaan, tingkat keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tingkat pengalaman dalam bidang tugas.

Aktivitas untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya, yang disebut dengan penilaian kinerja.

Begitu pula dengan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik yang beroperasi langsung di bawah PT. PLN Area Pengatur Distribusi Riau. Melayani jasa jaringan listrik di area kabupaten dan kota Indragiri Hulu. Tugas PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya target PT. PLN Area Pengatur Distribusi Riau yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan kepala PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai, yaitu terlambatnya penyerahan laporan bulanan pegawai kepada kepala PLN, laporan diserahkan melebihi waktu yang telah ditetapkan, kemudian untuk tugas menginput data laporan ke dalam basis data atau sistem data, karyawan juga agak lambat dalam mengerjakannya. Untuk mendukung hasil observasi maka ditampilkan data penilaian kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu tahun 2019.

Tabel 1.1 : Data Penilaian Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu Tahun 2019

Jumlah Karyawan	Kinerja	2019	
		Bobot Maksimal (%)	Skor Yang Dicapai (%)
50 karyawan	1. Kualitas	10	7
	2. Kuantitas	10	7
	3. Keterampilan Kerja	10	7
	4. Tanggung Jawab	10	7
	5. Kerja Sama	10	6
	6. Kedisiplinan	10	7
Rata-rata skor			6,83%

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu tahun 2019 masih belum maksimal dimana rata-rata skor yang dicapai hanya sebesar 6,83%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, fenomena yang dijumpai terkait kinerja karyawan adalah:

1. Rendahnya disiplin karyawan, misalnya ada beberapa karyawan yang terlambat datang ke kantor.
2. Karyawan terlambat mengumpulkan berkas laporan bulanan.
3. Tugas melakukan pemasukan data dan pembuatan laporan yang jumlahnya tidak mampu diselesaikan semua, misalnya dokumen yang harus dikumpulkan sebanyak 8 dokumen, hanya mampu terselesaikan 6 dokumen tepat pada waktunya, sedangkan 2 dokumen lagi karyawan meminta tambahan waktu.

Beberapa hal di atas menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu. Berdasarkan penelitian terdahulu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Chair, 2020).

Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009:320).

Motivasi kerja yang diberikan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu kepada para pegawainya adalah:

Tabel 1.2: Jenis Motivasi Kerja Yang Diberikan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu

No	Jenis Motivasi Kerja Yang Diberikan
1	Jenjang karir
2	Bonus (<i>reward</i>)
3	Kegiatan Team Building

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu dirasa masih kurang. Berdasarkan observasi awal, fenomena yang terkait motivasi adalah:

1. Motivasi yang rendah disebabkan oleh hasil kinerja karyawan kurang mendapat apresiasi dari pemimpin seperti pada tahun sebelumnya ada pemberian *reward* berupa bonus (uang) yang pada tahun 2018 sudah ditiadakan, sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja, yang berdampak pada penurunan kinerja.
2. Selanjutnya juga dalam diri pegawai tidak menganggap bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya merupakan tantangan untuk membawanya

maju, tetapi bagi pegawai tugas tidak lebih dari kewajiban mereka sebagai seorang pegawai. Hal ini mengurangi motivasi mereka dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah: untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

Dari uraian latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan : memperoleh informasi terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sekaligus dapat menjadi pertimbangan dan pemikiran yang nantinya dapat digunakan.
2. Bagi pihak lain : memberikan sumbangan referensi bagi peneliti lainnya terutama yang berminat di bidang ini.
3. Bagi penulis : dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat melihat perbandingan antara teori dengan keadaan yang ada di lapangan dan nyata di dunia pekerjaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (dalam Nurmansyah, 2016:204) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Afandi (2018:83) 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 mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja adalah salah satu fungsi yang berasal dari dorongan dan keahlian. Dalam menuntaskan suatu tugas dalam pekerjaan, sudah keharusan bagi seseorang untuk mempunyai standar ketersediaan serta tingkat keahlian yang memadai. Ketersediaan serta keterampilan seorang individu belum dapat dikatakan efektif, apabila tidak disertai dengan pengertian yang lugas mengenai apa yang hendak dilakukan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja merupakan suatu bagian penting dalam pembuktian hasil bekerja sumber daya manusia sejak waktu kewaktu sampai dapat diketahui seberapa baik hasil bekerja sumber daya manusia serta peningkatan seperti apa yang baiknya dikerahkan supaya menjadi sumber daya manusia yang lebih baik di masa yang akan datang.

Menurut Rivai (2011:549) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi demi kemajuan dan mencapai cita-cita organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja pegawai merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah instansi. Sehingga instansi membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diuraikan di bawah ini.

Menurut Pasolong (2010:186), dapat dilihat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada uraian di bawah ini :

- 1) Kemampuan, kemampuan merupakan suatu bagian yang keberadaanya memiliki pengaruh terhadap bakat, seperti intelegensi atau kecerdasan yang salah satu ruang lingkup nya adalah minat.
- 2) Kemauan, merupakan ketersediaan yang dikelurakan guna meningkatkan usaha dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.
- 3) Energi, merupakan sumber suatu kekuatan yang berasal dari dakan diri seorang individu, keberadaan kekuatan ini, dapat menjadikan respon ataupun reaksi seseorang sesuai dengan apa yang diperlukan, kekuatan ini dapat dikatakan sebagai energi yang tidak memerlukan pemikiran panjang ataupun perhatian secara khusus untuk meningkatkan ketajaman mental, konsentrasi serta semangat tinggi dalam mengelola suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan energi secara alamiah muncul dari dalam diri sendiri.
- 4) Teknologi, merupakan suatu tindakan dalam implementasi ilmu pengetahuan yang sudah ada guna memudahkan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Kompensasi, merupakan hal yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk terima kasih atas hasil kerja dan kebermanfaatn atas dirinya.
- 6) Kejelasan tujuan, merupakan hal yang dijadikan sebagai tujuan serta wajib terwujud oleh karyawan. Hal yang harus dituju ini tentu harus lugas, tegas, dan jelas, supaya para pekerja ataupun pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih terarah sehingga selesai dengan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi manusia, secara garis besar, hal ini disebabkan banyaknya manusia akan

menyangkut pautkan pekerjaan yang dilakukannya dengan keamanan yang akan didapatnya, maksudnya adalah semakin bagus keamanan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka akan semakin bagus pula performa yang akan diberikan oleh seseorang tersebut.

Faktor-faktor yang disebutkan di atas merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Instansi perlu memahami manfaat utama dari kinerja pegawai sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Selain dari ke tujuh faktor di atas, ada faktor lainnya juga yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

1) *Ability Factors*

Secara psikologis, keahlian (*ability*) terdiri dari keahlian kemampuan *Intelligence Quotient (IQ)* serta keahlian *reality (knowledge+ skill)*. Maksudnya, pemimpin serta karyawan yang mempunyai *Intelligence Quotient (IQ)* di atas rata-rata (*Intelligence Quotient (IQ)* 110- 120) terlebih *Intelligence Quotient (IQ) superior, very superior, gifted* serta genius dengan pembelajaran yang mencukupi guna memegang jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan tiap hari, hingga hendak lebih gampang menggapai kinerja optimal.

2) *Motivation factor*

Motivasi dimaksud sesuatu perilaku (*attitude*) pimpinan serta karyawan didalam suasana kerja di area organisasinya. Mereka yang bertingkah laku positif (pro) terhadap suasana kerjanya hendak menampilkan motivasi kerja besar serta kebalikannya bila mereka berlagak negatif (kontra) terhadap suasana kerjanya hendak menampilkan motivasi kerja yang rendah. Suasana kerja yang diartikan antara lain, ikatan kerja, sarana kerja, hawa kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja serta keadaan kerja.

Faktor kemampuan serta motivasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai karena kemampuan terkait dengan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Sedangkan motivasi terkait dengan seberapa semangat seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Semakin baik 2 kualitas ini maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Selain 2 faktor di atas ada juga perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lingkungan baik internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dijelaskan di bawah ini.

Wirawan (2009:6) berpendapat, ada 3 faktor yang berpengaruh pda kinerja seorang karyawan yang untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian di bawah ini:

- 1) Aspek area internal organisasi, dalam melakukan tugasnya karyawan membutuhkan sokongan organisasi tempat dia bekerja. Sokongan tersebut sangat pengaruhi besar rendahnya pegawai. Kebalikannya bila sistem

kompensasi serta hawa kerja organisasi kurang baik, kinerja karyawan hendak menyusut. Aspek area internal organisasi yang lain misalnya strategi organisasi, sokongan sumber energi yang dibutuhkan buat melakukan pekerjaan, dan sistem manajemen (kepemimpinan) serta kompensasi. Oleh sebab itu, pemimpin wajib menghasilkan area internal organisasi yang kondusif sehingga menunjang serta tingkatan produktivitas karyawan.

- 2) Aspek area eksternal organisasi, merupakan kondisi, peristiwa, ataupun suasana yang terjalin di area eksternal organisasi yang pengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi serta keuangan yang terjalin di Indonesia tahun 1997 tingkatan inflasi, merendahkan nilai nominal upah serta pendapatan karyawan serta berikutnya merendahkan energi beli karyawan.
- 3) Aspek internal karyawan, ialah faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang ialah aspek bawaan dari lahir serta aspek yang diperoleh kala dia tumbuh. Misalnya bakat, watak individu, dan kondisi raga serta kejiwaan. Sedangkan itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keahlian, etos kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja.

Faktor lingkungan menjadi begitu penting karena menyangkut keadaan di sekitar pegawai bekerja. Apabila kondisi lingkungan yang ada dirasa kondusif dan sesuai bagi pegawai maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila lingkungan masih kurang baik menurut pegawai maka kinerja pegawai pun tidak dapat dicapai sesuai yang diharapkan.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu (2019) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

3) Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

4) Kerja Sama

Kerjasama adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama dari perusahaan.

5) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:153) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Hariandja, 2009:320).

Menurut Mulyadi (2015:87) motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Menurut Wibowo (2010:379) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses akan perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

2.2.2 Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para pakar yang dimaksudkan buat membagikan penjelasan yang mengarah pada apa sesungguhnya manusia serta manusia hendak bisa jadi semacam apa. Landy serta Becker membuat pengelompokan pendekatan teori motivasi ini jadi 5 jenis ialah teori kebutuhan, teori penguatan, teori keadilan, teori harapan, teori penetapan sasaran.

1. Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970)

Abraham Maslow(1943; 1970) mengemukakan kalau pada dasarnya seluruh manusia mempunyai kebutuhan pokok. Dia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berupa piramid, orang mengawali dorongan dari tingkatan terbawah. 5 tingkatan kebutuhan itu diketahui dengan istilah Hirarki Kebutuhan Maslow, diawali dari kebutuhan biologis bawah hingga motif psikologis yang lebih lingkungan; yang cuma hendak berarti sehabis kebutuhan bawah terpenuhi. Kebutuhan pada sesuatu peringkat sangat tidak wajib terpenuhi sebagian saat sebelum kebutuhan pada peringkat selanjutnya jadi penentu aksi yang berarti. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)

- a) Kebutuhan fisiologis(rasa lapar, rasa haus, serta sebagainya)
- b) Kebutuhan rasa nyaman(merasa nyaman serta terlindung, jauh dari bahaya)
- c) Kebutuhan hendak rasa cinta serta rasa mempunyai(berafiliasi dengan orang lain, diterima, mempunyai)
- d) Kebutuhan hendak penghargaan(berprestasi, berkompetensi, serta memperoleh sokongan dan pengakuan)
- e) Kebutuhan aktualisasi diri(kebutuhan kognitif: mengenali, menguasai, serta menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, serta keelokan; kebutuhan aktualisasi diri: memperoleh kepuasan diri serta menyadari potensinya)

Apabila santapan serta rasa nyaman susah diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut hendak mendominasi aksi seorang serta motif- motif

yang lebih besar hendak jadi kurang signifikan. Orang cuma hendak memiliki waktu serta tenaga buat menekuni atensi estetika serta intelektual, bila kebutuhan dasarnya telah bisa dipadati dengan gampang. Karya seni serta karya ilmiah tidak hendak berkembang produktif dalam warga yang anggotanya masih wajib bersusah payah mencari makan, proteksi, serta rasa nyaman.

2. Teori Motivasi Herzberg (1966)

Bagi Herzberg(1966), terdapat 2 tipe aspek yang mendesak seorang buat berupaya menggapai kepuasan serta menjauhkan diri dari ketidakpuasan. 2 aspek itu disebutnya faktorhigiene (aspek ekstrinsik) serta aspek motivator (aspek intrinsik). Aspek higiene memotivasi seorang buat keluar dari ketidakpuasan, tercantum didalamnya merupakan ikatan antar manusia, imbalan, keadaan area, serta sebagainya(aspek ekstrinsik), sebaliknya aspek motivator memotivasi seorang buat berupaya menggapai kepuasan, yang tercantum didalamnya merupakan achievement, pengakuan, kemajuan tingkatan kehidupan, dan lain sebagainya (aspek intrinsik).

3. Teori Motivasi Douglas McGregor

Mengemukakan 2 pemikiran manusia ialah teori X(negative) serta teori y(positif), Bagi teori x 4 pengandaian yag dipegang manajer

- a) karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menggemari kerja
- b) karyawan tidak menggemari kerja mereka wajib diawasi ataupun diancam dengan hukuman buat menggapai tujuan.
- c) Karyawan hendak menjauhi tanggung jawab.

- d) Mayoritas karyawan menyimpan keamanan diatas seluruh factor yang berhubungan dengan kerja.

Kontras dengan pemikiran negative ini menimpa kodrat manusia terdapat

4 teori Y:

- a) karyawan bisa memandang kerjasama dengan sewajarnya semacam rehat serta bermain.
- b) Orang hendak melaksanakan pengarahan diri serta pengawasan diri bila mereka komit pada sasaran.
- c) Rata rata orang hendak menerima tanggung jawab.
- d) Keahlian buat mengambil keputusan inovatif

4. Teori Motivasi Vroom (1964)

Teori dari Vroom(1964) tentang cognitive theory of motivation menarangkan kenapa seorang tidak hendak melaksanakan suatu yang dia yakini dia tidak bisa melaksanakannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat bisa dia mau. Bagi Vroom, besar rendahnya motivasi seorang ditetapkan oleh 3 komponen, ialah:

- a) Ekspektasi(harapan) keberhasilan pada sesuatu tugas
- b) Instrumentalis, ialah evaluasi tentang apa yang hendak terjalin bila sukses dalam melaksanakan sesuatu tugas(keberhasilan tugas buat memperoleh outcome tertentu).
- c) Valensi, ialah reaksi terhadap outcome semacam perasaan positif, netral, ataupun negatif. Motivasi besar bila usaha menciptakan suatu yang melebihi harapan Motivasi rendah bila usahanya menciptakan kurang dari yang diharapkan

5. Achievement Theory Teori achievement Mc Clelland (1961),

Teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland(1961), melaporkan kalau terdapat 3 perihal berarti yang jadi kebutuhan manusia, ialah:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*) kebutuhan akan prestasi
- b) Kebutuhan akan hubungan sosial/hampir sama dengan *sosialneed*-nya Maslow (*Need for affiliation*)
- c) Dorongan untuk mengatur (*Need for Power*)

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Bagi Siagian(2009: 294) motivasi dipengaruhi oleh sebagian aspek, baik yang bertabat internal ataupun eksternal. Aspek internal yang tercantum merupakan:

1. Anggapan seorang tentang diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan individu
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang

Sebaliknya faktor eksternal yang memberikan pengaruh motivasi seorang individu antara lain:

1. Tipe serta bentuk pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seorang bergabung dalam pekerjaan tersebut
3. Lingkungan Organisasi di mana orang tersebut bekerja
4. Suasana area kerja

5. Upah atau gaji

Motivasi selaku bagian dari proses psikologis dalam diri seorang individu tentu saja dipengaruhi oleh sebagian aspek tertentu. Faktor- faktor yang dimaksudkan bisa dibeda-bedakan berdasarkan aspek internal serta eksternal yang didapat dari diri karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

1. Faktor Internal

Aspek internal bisa memberikan pengaruh terhadap pemberian motivasi kepada seorang antara lain:

- a) Kemauan untuk bisa hidup
- b) Kemauan untuk bisa memiliki
- c) Kemauan dalam hal mendapatkan penghargaan
- d) Kemauan dalam mendapatkan pengakuan.
- e) Kemauan dalam berkuasa

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga dikatakan sama pentingnya dalam menurunkan semangat motivasi dalam bekerja seseorang. Faktor yang termasuk ke dalam faktor eksternal dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan keterangan diatas dapat disentasikan bahwa motivasi bekerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja baik yang bersumber dari dalam diri ataupun dari luar diri .Motivasi kerja individu berbedabeda pula.Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya Prestasinya.

2.2.4 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat 2 tipe motivasi, ialah motivasi positif serta motivasi negatif (Hasibuan, 2010: 150) :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif artinya manajer memotivasi(memicu) bawahan dengan membagikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan hendak bertambah sebab pada biasanya manusia bahagia menerima yang baik-baik.

2) Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka hendak menemukan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek hendak bertambah sebab mereka khawatir dihukum, namun dalam jangka waktu yang panjang bisa berdampak kurang baik.

Dalam realisasinya, kedua motivasi yang dimaksudkan tersebut kerap digunakan oleh sebuah industri. Pemakaiannya wajib konkret serta balance agar bisa menaikkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi permasalahannya yakni kapan motivasi positif ataupun motivasi negatif bisa efisien memicu gairah kerja

karyawan. Motivasi positif efisien buat jangka panjang sebaliknya motivasi negatif efisien buat jangka pendek. Hendak namun manajer wajib tidak berubah-ubah serta adil dalam menerapkannya.

2.2.5 Ciri-ciri Motivasi

Adapun ciri-ciri motivasi individu dalam Sutrisno (2009) yaitu:

1. motif adalah majemuk .
2. motif dapat berubah-ubah
3. motivasi berbeda beda bagi individu
4. beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

2.2.6 Hal Yang Harus diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pimpinan agar para karyawan tersebut lebih dapat meningkatkan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Hal yang harus diperhatikan dalam pemberian motivasi dalam Sutrisno (2009) adalah :

1. Memahami perilaku bawahan
2. Harus berbuat dan berperilaku realistis
3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda-beda
4. Mampu menggunakan keahlian.

2.2.7 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja menurut Herzberg dalam Hasibuan (2010) yang dikembangkan adalah :

1. Tanggung jawab
2. Prestasi
3. Peluang untuk maju

4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

2.3 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Selain itu, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	Khalida (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Motivasi kerja) • Variabel Y (Kinerja) 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam	Ardhani (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Motivasi kerja) • Variabel Y (Kinerja) 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Kesekretariatan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang	Andreas dan Onida (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Motivasi kerja) • Variabel Y (Kinerja) 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten	Romansyah dan Winarmno (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Motivasi kerja) • Variabel Y (Kinerja) 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) APJ Bandung	Saeraya dan Saragih (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel X (Motivasi kerja) • Variabel Y (Kinerja) 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

2.4 Kerangka Penelitian

2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2012:234) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2011:67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dimaksud sesuatu perilaku (attitude) pemimpin serta karyawan di dalam suasana kerja yang terjadi di area organisasinya. Mereka yang berperilaku positif(pro) pada suasana kerjanya tentu menampilkan motivasi kerja yang besar serta kebalikannya bila mereka berperilaku negatif(kontra) pada suasana kerjanya tentunya mereka menampilkan motivasi kerja yang kurang memuaskan. Suasana kerja yang dibahas di sini antara lain, ikatan kerja, sarana kerja, hawa kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja serta keadaan kerja. Berdasarkan penelitian Rumondor menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ada pun kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian



Sumber: Hasibuan (2015)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Guna mendapatkan data-data yang berguna dalam penelitian ini, peneliti turun sendiri ke lokasi penelitian dimana kegiatan penelitian di lakukan di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

3.2 Operasional Penelitian

Definisi operasional ialah uraian seluruh sebutan yang hendak digunakan dalam riset secara operasional sehingga memudahkan pembaca dalam mengartikan arti riset (Setiadi, 2013). Tidak hanya itu definisi operasional variabel merupakan definisi terhadap variabel bersumber pada konsep teori tetapi bertabiat operasional, supaya variabel bisa diukur ataupun diuji oleh periset ataupun periset lain (Swarjana, 2015). Sehingga dengan terdapatnya definisi operasional, periset ketahui apa yang wajib dilaksanakan serta ditilik di lapangan.

Berikut tabel definisi operasional dari penelitian ini.

Tabel 3.1 : Operasional Variabel

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja karyawan (Y) Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	1. Kualitas Kerja	1. Efektifitas 2. Efisiensi 3. Integritas	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	1. Jumlah kerja yang telah dicapai karyawan 2. Beban kerja sesuai dengan target perusahaan 3. Kecepatan kerja	
	4. Keterampilan Kerja	1. Kesanggupan kerja 2. Keterampilan sesuai dengan tingkat pendidikan 3. Keterampilan sesuai	

Varibel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
diberikan kepadanya.		dengan pengalaman kerja	
	4. Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu bekerja sama dengan pegawai lain 2. Membantu karyawan lain yang mengalami kendala 	
	5. Kedisiplinan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Masuk kantor sesuai jadwal 2. Hadir rapat tepat waktu 3. Pulang kerja sesuai aturan 	
Motivasi Kerja (X) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010:153)	1. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2. Memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja 3. Bekerja dengan sepenuh hati 	Ordinal
	2. Prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Inisiatif, 3. Kesetiaan 	
	3. Peluang untuk maju	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengembangan potensi 2. Jenjang karir 3. Pelatihan 	
	4. Pengakuan atas kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Pengakuan dari atasan dan rekan kerja 	
	5. Pekerjaan yang menantang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesulitan kerja 2. Tantangan pekerjaan 	
	Hasibuan (2010)		

Sumber: Data Penelitian, 2021

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

Tabel 3.2 : Sampel Penelitian

No	Divisi/Departemen	Jumlah
1	Teknik	35
2	PA (Pelayanan Pelanggan Administrasi)	5
3	TE (Transaksi Energi)	3
4	K3L	1
5	Billman	6
Jumlah		50

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, 2021

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- 1) Data primer, data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Baik dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini terdiri dari persepsi responden pada variabel kompensasi, masa kerja, dan produktivitas.
- 2) Data sekunder, merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer. Data ini diperoleh dari sumber-sumber lain, seperti umur pekerja, struktur organisasi, jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang

relevan dan teori-teori terkait dengan kompensasi, masa kerja, dan produktivitas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi, yaitu pengamatan langsung pada sebuah objek di lingkungan yang masih berlangsung atau dalam tahap kajian menggunakan panca indera (Sugiyono, 2012).
- 2) Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang sedang diteliti (Sugiyono, 2012).
- 3) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Bagi Ghozali(2013: 45) uji validitas diimplementasikan guna dapat mengukur secara legal ataupun valid tidak validnya sebuah data kuesioner. Data kuesioner dinilai valid apabila persoalan pada kuesioner sanggup menyatakan suatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut

Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, $\alpha = 0,05$, maka butir atau item pernyataan tersebut valid.

- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, $\alpha = 0,05$, maka butir atau item pernyataan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:45) reliabilitas sebenarnya adalah digunakan untuk mengetahui konsistensi alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban kuesioner seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputerisasi yaitu *SPSS* versi 24 *for windows* dengan menggunakan model Alpha. Formula yang dipakai dalam menguji reliabilitas data instrumen pada penelitian ini dengan menggunakan *koefisien alfa* dari *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

3.6.3 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner dilakukan analisis diskriptif variabel penelitian (Motivasi Kerja dan Kinerja). Dalam statistik dideskripsikan angka kisaran teoritis dan aktual *mean*, median serta standar deviasi (Sugiyono, 2012:52-54)

Untuk memberikan interval pada masing-masing kelas adalah dengan :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Penulis mengelompokkan tanggapan responden berdasarkan kategori-kategori atau kelas sebagai berikut :

Tabel 3.3 : Interpretasi Tanggapan Responden

Interval Kelas	Interpretasi
4,20 – 4,99	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sudjana (2010:79)

3.6.4 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen atau terikat (Y) yaitu kinerja, sedangkan variabel independen atau bebasnya adalah Motivasi Kerja (X). Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (Ghozali, 2013:97)

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Motivasi Kerja

e = Standart eror

3.6.5 Uji Statistik t (Pengujian secara Parsial)

Uji statistik t ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : (Ghozali, 2013:97)

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, yang artinya adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

- 2) Jika t hitung $<$ t tabel, $\alpha = 0,05$, maka H_0 tidak dapat diterima, maksudnya adalah tidak adanya suatu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

3.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Ghozali, 2013:97).

3.6.7 Sistematika Penulisan

Guna mengenali secara umum penataan proposal ini, penulis akan membaginya ke dalam enam (6) bab seperti yang terurai di bawah ini:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini ialah bab awal dari penyusunan proposal ini, yang antara lain berisi latar balik permasalahan, formulasi permasalahan, tujuan riset serta khasiat riset dan sistematika penyusunan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Pada bab Telaah Pustaka dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel dependen dan variabel independen.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai sejarah singkat PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu

PT.PLN (Persero) Rayon Rengat merupakan salah satu cabang dari PT. PLN Area Air Molek yang merupakan unit cabang PT.PLN (Persero) wilayah Riau dan Kepri. PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu beralamat di Candirejo, Pasir Peny, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau.

Bertepatan setelah dilaksanakannya Program sejuta Penyambungan pada Bulan Oktober 2010, mulai bulan November 2010 langsung menlaunching Sistem Online PPOB, dimana Pelanggan akan semakin mudah dalam melakukan pembayaran Rekening Listrik, pelanggan telah bisa membayar rekening listrik nya di Loker-loker PPOB, kantor Pos dan Bank (BNI, BUKOPIN, MANDIRI), serta ATM-ATM. Saat ini Pelanggan dapat mengetahui tagihan listrik, permohonan ubah daya, Layanan Ekstra (Penyambungan sementara) melalui Layanan Online PLN.CO.ID.

4.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki visi yaitu “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insane ”. kemudian untuk misi PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut :

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

Tidak hanya mempunyai visi serta misi industri, PT. PLN pula mempraktikkan nilai-nilai industri serta tiap aktivitas operasional industri ialah “silih yakin, integritas, hirau serta pembelajar”.

- 1) Peka- tanggap pada kebutuhan pelanggan, tetap berupaya buat senantiasa membagikan pelayanan yang bisa memuaskan kebutuhan pelanggan secara kilat, pas serta cocok.
- 2) Penghargaan terhadap harkat serta martabat manusia, menjunjung besar dengan seluruh kelebihan serta kekurangannya, dan mengakui serta melindungi hak-hak asasi dalam melaksanakan bisnis.
- 3) Integritas: menjunjung besar nilai kejujuran, integritas serta objektivitas dalam pengelolaan bisnis.
- 4) Mutu produk buat ditingkatkan secara selalu serta terukur dan melindungi mutu area dalam melaksanakan industri.
- 5) Kesempatan yang sama buat memajukan seluas-luasnya kepada tiap anggota industri buat berprestasi serta menduduki cocok dengan kriteria serta kompetensi jabatan yang ditetapkan.
- 6) Inovatif, bersedia berbagi pengetahuan serta pengalaman dengan seluruh anggota industri, meningkatkan rasa mau ketahui dan menghargai ilham serta karya inovatif

- 7) Mengutamakan kepentingan industri, tidak berubah- ubah buat menghindari terbentuknya benturan kepentingan serta menjamin di dalam tiap keputusan yang diambil diperuntukan guna kepentingan industri.
- 8) Pemegang saham dalam mengambil keputusan bisnis hendak berorientasi pada upaya tingkatan nilai investasi pemegang saham.

Sejalan dengan perkembangan ekonomi nasional yang membaik diharapkan perkembangan listrik hendak wajar kembali. Prospek usaha PT. PLN pada bawah rumah tangga ataupun industri serta bisnis, ialah kesempatan listrik yang lebih besar sebab rasio elektrifikasi serta mengkonsumsi listrik perkapita masih rendah dan Indonesia sendiri masih dalam sesi industrialisasi.

4.3 Maksud dan Tujuan PT.PLN (Persero)

Perannya yang merupakan sebuah Persero, Perusahaan Listrik Negara (PLN) memiliki maksud serta tujuan yang berdiri atas dasar Pasal 2 PP 23 Tahun 1994 adalah sebagai berikut :

- 1) Sediakan tenaga listrik untuk kepentingan universal serta sekalian memupuk keuntungan bersumber pada prinsip pengelolaan industri.
- 2) Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi dengan tujuan buat tingkatan kesejahteraan serta kemakmuran rakyat secara adil serta menyeluruh dan mendesak kenaikan aktivitas ekonomi, dan mengusahakan keuntungan dan bisa membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik buat melayani kebutuhan warga.
- 3) Merintis kegiatan dan aktivitas usaha yang penyediaan sumber daya listrik.
- 4) Mengadakan usaha- usaha lain yang mendukung usaha penyediaan tenagalistrik cocok dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

4.4 Tujuan Strategi PLN

Dengan terdapatnya Undang- Undang No 30 Tahun 2009 tentang ketenagalistrikan, kalau PLN bukan lagi selaku Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan(PKUK), hingga strategi Industri ditunjukkan jadi entitas korporasi yang sehat secara finansial sehingga bisa melaksanakan investasi buat mempertahankan pangsa pasar serta tumbuh cocok dengan kaidah- kaidah korporasi. Dari tujuan strategis di atas hingga bisa diinterpretasikan kalau tujuan tersebut di buat supaya PLN pula wajib bisa penuhi kebutuhan pelanggan pada tingkatan keandalan serta pelayanan yang cocok serta didukung dengan Sumber Energi Manusia(SDM) yang mempunyai kompetensi besar serta berperilaku cocok tata kelola industri yang baik dalam melaksanakan usahanya.

4.5 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian/Unit Kerja PT. PLN (Persero)

ULP Air Molek Indragiri Hulu

Berikut adalah Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian/Unit Kerja PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

1) Manajer ULP Air Molek

Mengkoordinir pengelolaan pembedahan serta pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik serta mengelola transaksi energy dan mengelola niaga serta pelayanan pelanggan, Administrasi keuangan, Administrasi Perbekalan, dan mengelola Sumber Energi Manusia cocok dengan kewenangannya dalam rangka tingkatan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien serta efisien dengan kualitas serta keandalan buat menggapai sasaran kinerja unit.

- 2) Supervisor Teknik
 - a) Melaksanakan pencapaian target kinerja fungsi teknik distribusi.
 - b) Melaksanakan pengendalian konstruksi, operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energi tenaga listrik.
 - c) Menjaga aset dan pemutakhiran dan pemutusan aliran tenaga listrik.
 - d) Melaksanakan penyambungan dan pemutusan aliran tenaga listrik.
 - e) Melaksanakan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik P2TL untuk menekan *losses*.
 - f) Melaksanakan Keselamatan Ketenagalistrikan K2.
- 3) Supervisor Pelayanan Pelanggan dan Adminstrasi, tugasnya:
 - a) Mengkoordinir pelaksanaan fungsi pelayanan pelanggan, administrasi pelanggan, dan pengelolaan pendapatan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan pengamanan pendapatan.
 - b) Mengkoordinir proses administrasi SDM, aktivitas kesekretariatan, proses akuntansi serta keuangan buat menjamin terpenuhnya tertib administrasi yang cocok dengan syarat yang berlaku.
- 4) Supervisor Transaksi Energi Listrik

Supervisor Transaksi Energi Listrik bertugas mengkoordinir kegiatan manajemen billing dan settlemen energi listrik untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.
- 5) Pejabat Pelaksana K3L

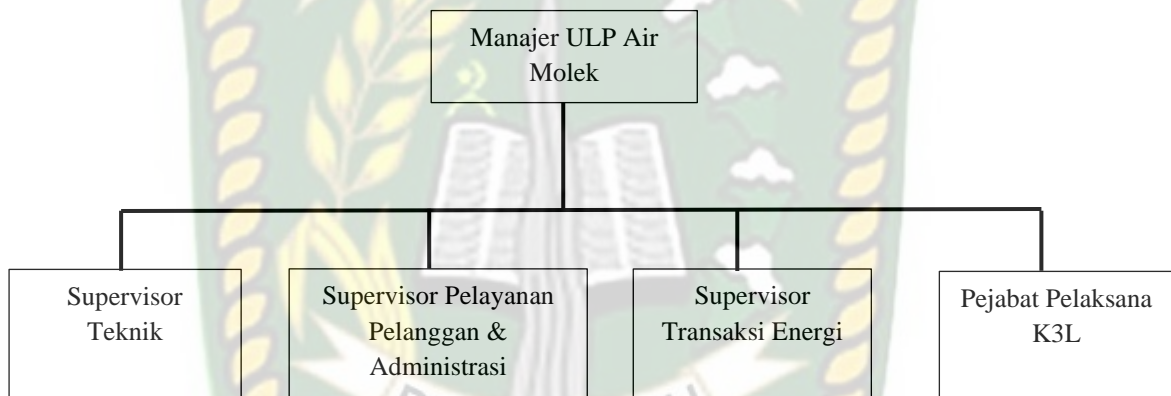
Pejabat Pelaksana K3L adalah jabatan structural satu tingkat dibawah Manager UP/Manager SUP yang memiliki kewengan sebagai pengelola

keselamatan, kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan pada UP/SUP dan bertanggung jawab langsung kepada Manager UP/Manager SUP dengan level Supervisor Dasar.

4.6 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu

Berikut adalah gambaran struktur organisasi PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu



Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, 2021

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuesioner berbentuk daftar pertanyaan kepada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu. Berikut ini adalah hasil deskripsi responden karyawan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, dan pekerjaan.

5.1.1 Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai jenis kelamin yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.1 : Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36	72
2	Perempuan	14	28
Total		50	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.1 profil responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa karyawan laki-laki sebanyak 36 orang atau 72%, dan karyawan perempuan sebanyak 14 orang atau 28%.

b. Umur Responden

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai umur yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.2 : Umur Responden

No.	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21 – 30	4	8
2	31 – 40	18	36
3	41 – 50	25	50
4	>50	3	6
Total		50	100

Sumber : Pengolahan Data, 2021

Dari Tabel 5.2 profil responden berdasarkan umur menunjukkan responden yang paling banyak didominasi umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 25 karyawan atau 50%

c. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai pendidikan terakhir yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	8	16
2	Diploma	5	10
3	S1	31	62
4	S2	6	12
Total		50	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.3 profil responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 31 orang atau 62%.

d. Lama Bekerja

Berdasarkan isian data pada kuesioner, responden juga mempunyai lama bekerja yang berbeda dengan deskripsi sebagai berikut :

Tabel 5.4 : Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	<5	4	8
2	5-10	7	14
3	>10-15	23	46
4	>15-20	12	24
5	>20	4	8
Total		50	100

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel 5.4 profil responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden yang paling banyak berada pada tingkat lama bekerja >10-15 tahun atau 46%.

5.1.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian keterkaitan atau hubungan antar item pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item – item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan alat SPSS yang menunjukkan nilai *corrected item-total corelation* dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pada instrumen tersebut adalah tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}

pada taraf signifikan 5% untuk 2 sisi. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r hitung dalam uji ini adalah person correlation antara item dengan total skor variabel. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan : $r_{tabel} = N - 2$; $r_{tabel} = 50 - 2$; $= 48$; $r_{tabel} = 0,279$

Hasil pengujian menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1	0,536	0,279	Valid
	Y2	0,399	0,279	Valid
	Y3	0,439	0,279	Valid
	Y4	0,449	0,279	Valid
	Y5	0,420	0,279	Valid
	Y6	0,613	0,279	Valid
	Y7	0,713	0,279	Valid
	Y8	0,835	0,279	Valid
	Y9	0,562	0,279	Valid
	Y10	0,431	0,279	Valid
	Y11	0,684	0,279	Valid
	Y12	0,601	0,279	Valid
	Y13	0,726	0,279	Valid
	Y14	0,440	0,279	Valid
Motivasi Kerja (X)	X1	0,408	0,279	Valid
	X2	0,406	0,279	Valid
	X3	0,515	0,279	Valid
	X4	0,481	0,279	Valid
	X5	0,527	0,279	Valid
	X6	0,384	0,279	Valid
	X7	0,463	0,279	Valid
	X8	0,502	0,279	Valid
	X9	0,316	0,279	Valid
	X10	0,434	0,279	Valid
	X11	0,501	0,279	Valid
	X12	0,675	0,279	Valid
	X13	0,566	0,279	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Dapat dilihat Tabel 5.5 di atas maka diketahui bahwa tiap-tiap item pernyataan valid, hal yang dimaksud dapat diidentifikasi apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Konsistensi pengukuran menggambarkan bahwa instrumen tersebut dapat bekerja dengan baik pada waktu dan situasi yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Nilai untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja (Y)	0,824	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X)	0,717	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

5.1.3 Hasil Penelitian Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian secara empiris diperoleh nilai rata-rata untuk setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian seperti dijelaskan pada masing-masing analisa deskriptif variabel penelitian.

5.1.3.1 Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Data mengenai kinerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 14 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja.

5.1.3.1.1 Kualitas Kerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi kualitas kerja dapat dilihat Tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan bekerja dengan efektif	Sangat Setuju	9	18,0
		Setuju	3	6,0
		Cukup Setuju	6	12,0
		Tidak Setuju	28	56,0
		Sangat Tidak Setuju	4	8,0
		Total	50	100,0
2	Karyawan bekerja dengan efisien	Sangat Setuju	7	14,0
		Setuju	7	14,0
		Cukup Setuju	10	20,0
		Tidak Setuju	17	34,0
		Sangat Tidak Setuju	9	18,0
		Total	50	100,0
3	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	Sangat Setuju	11	22,0
		Setuju	7	14,0
		Cukup Setuju	4	8,0
		Tidak Setuju	12	24,0
		Sangat Tidak Setuju	16	32,0

		Total	50	100,0
--	--	--------------	----	-------

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi kualitas kerja berisi pernyataan yaitu karyawan bekerja dengan efektif. Untuk pernyataan ini 9 orang atau 18% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 3 responden atau 6% karyawan memberikan pernyataan setuju, 6 orang atau 12% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 28 responden atau 56% karyawan menyatakan tidak setuju, dan 4 orang atau 8% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi kualitas kerja berisi pernyataan yaitu karyawan bekerja dengan efisien. Untuk pernyataan ini 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan setuju, 10 responden atau 20% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 responden atau 34% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 9 responden atau 18% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi kualitas kerja berisi pernyataan yaitu karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 11 orang atau 22% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan setuju, 4 responden atau 8% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 12 orang atau 24% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 16 responden atau 32% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

5.1.3.1.2 Kuantitas Kerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi kuantitas kerja dapat dilihat Tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan pada hari yang ditentukan	Sangat Setuju	2	4,0
		Setuju	12	24,0
		Cukup Setuju	26	52,0
		Tidak Setuju	6	12,0
		Sangat Tidak Setuju	4	8,0
		Total	50	100,0
2	Beban kerja yang mampu diselesaikan karyawan sesuai dengan target perusahaan	Sangat Setuju	3	6,0
		Setuju	13	26,0
		Cukup Setuju	25	50,0
		Tidak Setuju	7	14,0
		Sangat Tidak Setuju	2	4,0
		Total	50	100,0
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Sangat Setuju	5	10,0
		Setuju	15	30,0
		Cukup Setuju	20	40,0
		Tidak Setuju	8	16,0
		Sangat Tidak Setuju	2	4,0
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi kuantitas kerja berisi pernyataan yaitu karyawan menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan pada hari yang ditentukan. Untuk pernyataan ini 2 responden atau 4% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 12 responden atau 24% karyawan memberikan pernyataan setuju, 26 responden atau 52% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 6 responden atau 12% karyawan memberikan pernyataan tidak

setuju, dan 4 responden atau 8% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi kuantitas kerja berisi pernyataan yaitu beban kerja yang mampu diselesaikan karyawan sesuai dengan target perusahaan. Untuk pernyataan ini 3 orang atau 6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan setuju, 25 orang atau 50% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 2 respondes atau 4% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi kuantitas kerja berisi pernyataan yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 10% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 15 responde atau 30% karyawan memberikan pernyataan setuju, 20 responden atau 40% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 8 responden atau 16% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 2 responden atau 4% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

5.1.3.1.3 Keterampilan Kerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Keterampilan Kerja dapat dilihat Tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Keterampilan Kerja

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	Sangat Setuju	12	24,0
		Setuju	11	22,0
		Cukup Setuju	15	30,0
		Tidak Setuju	12	24,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0
2	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan tingkat pendidikan	Sangat Setuju	21	42,0
		Setuju	8	16,0
		Cukup Setuju	11	22,0
		Tidak Setuju	10	20,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0
3	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pengalaman kerja	Sangat Setuju	13	26,0
		Setuju	19	38,0
		Cukup Setuju	7	14,0
		Tidak Setuju	11	22,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Keterampilan Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan. Untuk pernyataan ini 12 orang atau 24% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 11 responden atau 22% karyawan memberikan pernyataan setuju, 15 responden atau 30% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 12 responden atau 24% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Keterampilan Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan tingkat pendidikan. Untuk pernyataan ini 21 responden atau 42% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 8 responden atau 16% karyawan memberikan pernyataan setuju, 11

responden atau 22% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 10 responden atau 20% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Keterampilan Kerja berisi pernyataan yaitu Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pengalaman kerja. Untuk pernyataan ini 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 38% karyawan memberikan pernyataan setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 11 responden atau 22% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.1.4 Kerja Sama

Tanggapan yang diberikan oleh subjek penelitian yang biasa disebut responden terhadap dimensi Kerja Sama dapat dilihat Tabel 5.10 berikut.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lain	Sangat Setuju	15	30,0
		Setuju	13	26,0
		Cukup Setuju	18	36,0
		Tidak Setuju	4	8,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0
2	Karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala	Sangat Setuju	20	40,0
		Setuju	15	30,0
		Cukup Setuju	9	18,0
		Tidak Setuju	6	12,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kerja Sama berisi pernyataan yaitu Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lain. Untuk pernyataan ini 15

responden atau 30% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan setuju, 18 responden atau 36% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 4 responden atau 8% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kerja Sama berisi pernyataan yaitu Karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala. Untuk pernyataan ini 20 responden atau 40% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 15 responden atau 30% karyawan memberikan pernyataan setuju, 9 responden atau 18% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 6 responden atau 12% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

5.1.3.1.5 Kedisiplinan

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Kedisiplinan dapat dilihat Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kedisiplinan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Karyawan masuk kantor sesuai jadwal	Sangat Setuju	23	46,0
		Setuju	18	36,0
		Cukup Setuju	5	10,0
		Tidak Setuju	4	8,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0
2	Karyawan selalu hadir rapat tepat waktu	Sangat Setuju	25	50,0
		Setuju	9	18,0
		Cukup Setuju	9	18,0
		Tidak Setuju	7	14,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0
3	Karyawan pulang kerja sesuai aturan kantor	Sangat Setuju	23	46,0
		Setuju	11	22,0
		Cukup Setuju	7	14,0
		Tidak Setuju	9	18,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Kedisiplinan berisi pernyataan yaitu Karyawan masuk kantor sesuai jadwal. Untuk pernyataan ini 23 responden atau 46% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 18 responden atau 36% karyawan memberikan pernyataan setuju, 5 responden atau 10% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 4 responden atau 8% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Kedisiplinan berisi pernyataan yaitu Karyawan selalu hadir rapat tepat waktu. Untuk pernyataan ini 25 responden atau 50% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 9 responden atau 18% karyawan memberikan pernyataan setuju, 9 responden atau 18% karyawan

memberikan pernyataan cukup setuju, dan 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Kedisiplinan berisi pernyataan yaitu Karyawan pulang kerja sesuai aturan kantor. Untuk pernyataan ini 23 responden atau 46% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 11 responden atau 22% karyawan memberikan pernyataan setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 9 responden atau 18% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan bekerja dengan efektif	45	12	18	56	4	135
2	Karyawan bekerja dengan efisien	35	28	30	34	9	136
3	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja	55	28	12	24	16	135
4	Karyawan menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan pada hari yang ditentukan	10	48	78	12	4	152
5	Beban kerja yang mampu diselesaikan karyawan sesuai dengan target perusahaan	15	52	75	14	2	158
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	25	60	60	16	2	163
7	Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	60	44	45	24	0	173
8	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan tingkat pendidikan	105	32	33	20	0	190
9	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pengalaman kerja	65	76	21	22	0	184
10	Karyawan mampu bekerja sama dengan pegawai lain	75	52	54	8	0	189
11	Karyawan mau membantu karyawan lain yang mengalami kendala	100	60	27	12	0	199
12	Karyawan masuk kantor sesuai jadwal	115	72	15	8	0	210
13	Karyawan selalu hadir rapat tepat waktu	125	36	27	14	0	202
14	Karyawan pulang kerja sesuai aturan kantor	115	44	21	18	0	198
Bobot nilai		945	644	516	282	37	2.424

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas dapat dilihat jumlah skor total variabel kinerja adalah sebesar 2424. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 14 \times 5 \times 50 = 3.500$$

$$\text{Skor minimal} : 14 \times 1 \times 50 = 700$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.500 - 700}{5} = \frac{2.800}{5} = 560$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi kinerja di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} : 2.944 - 3.500$$

$$\text{Baik} : 2.383 - 2.943$$

$$\text{Cukup Baik} : 1.822 - 2.382$$

$$\text{Kurang baik} : 1.261 - 1.821$$

$$\text{Tidak baik} : 700 - 1.260$$

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja adalah 2424. Nilai ini ada dalam rentang 2.383 – 2.943, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu berjalan dengan baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan yang membutuhkan kinerja yang baik demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.1.3.2 Analisis Variabel Motivasi Kerja

Data mengenai kinerja karyawan dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para karyawan. Terdapat 13 item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja.

5.1.3.2.1 Tanggung Jawab

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Tanggung Jawab dapat dilihat Tabel 5.13 berikut.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	Sangat Setuju	8	16,0
		Setuju	4	8,0
		Cukup Setuju	10	20,0
		Tidak Setuju	25	50,0
		Sangat Tidak Setuju	3	6,0
		Total	50	100,0
2	Saya memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	Sangat Setuju	5	10,0
		Setuju	5	10,0
		Cukup Setuju	10	20,0
		Tidak Setuju	22	44,0
		Sangat Tidak Setuju	8	16,0
		Total	50	100,0
3	Saya bekerja dengan sepenuh hati	Sangat Setuju	5	10,0
		Setuju	8	16,0
		Cukup Setuju	7	14,0
		Tidak Setuju	25	50,0
		Sangat Tidak Setuju	5	10,0
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Tanggung Jawab berisi pernyataan yaitu Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Untuk pernyataan ini 8 orang atau 16% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 4 responden

atau 8% karyawan memberikan pernyataan setuju, 10 responden atau 20% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 25 responden atau 50% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 3 responden atau 6% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Tanggung Jawab berisi pernyataan yaitu Saya memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 10% karyawan menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 10% karyawan menyatakan setuju, 10 orang atau 20% karyawan menyatakan cukup setuju, 22 orang atau 44% karyawan menyatakan tidak setuju, dan 8 orang atau 16% karyawan menyatakan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Tanggung Jawab berisi pernyataan yaitu Saya bekerja dengan sepenuh hati. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 10% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 8 responden atau 16% karyawan memberikan pernyataan setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 25 responden atau 50% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 5 memberikan pernyataan atau 10% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

5.1.3.2.2 Prestasi

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Prestasi dapat dilihat Tabel 5.14 berikut.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Prestasi

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Saya memberikan hasil kerja yang terbaik	Sangat Setuju	5	10,0
		Setuju	5	10,0
		Cukup Setuju	13	26,0
		Tidak Setuju	22	44,0
		Sangat Tidak Setuju	5	10,0
		Total	50	100,0
2	Saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah	Sangat Setuju	8	16,0
		Setuju	7	14,0
		Cukup Setuju	10	20,0
		Tidak Setuju	17	34,0
		Sangat Tidak Setuju	8	16,0
		Total	50	100,0
3	Saya tidak pernah terpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang	Sangat Setuju	-	-
		Setuju	15	30,0
		Cukup Setuju	9	18,0
		Tidak Setuju	20	40,0
		Sangat Tidak Setuju	6	12,0
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Prestasi berisi pernyataan yaitu Saya memberikan hasil kerja yang terbaik. Untuk pernyataan ini 5 orang atau 10% karyawan menyatakan sangat setuju, 5 orang atau 10% karyawan memberikan pernyataan setuju, 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 22 responden atau 44% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 5 responden atau 10% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Prestasi berisi pernyataan yaitu Saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Untuk pernyataan ini 8 orang atau 16% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 7 responden atau

14% karyawan memberikan pernyataan setuju, 10 responden atau 20% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 responden atau 34% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 8 responden atau 16% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Prestasi berisi pernyataan yaitu Saya tidak pernah terpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang. Untuk pernyataan ini 15 responden atau 30% karyawan memberikan pernyataan setuju, 9 responden atau 18% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 20 responden atau 40% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 6 responden atau 12% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

5.1.3.2.3 Peluang untuk maju

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Peluang untuk maju dapat dilihat Tabel 5.15 berikut.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Peluang untuk maju

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi	Sangat Setuju	8	16,0
		Setuju	12	24,0
		Cukup Setuju	15	30,0
		Tidak Setuju	15	30,0
		Sangat Tidak Setuju	-	-
		Total	50	100,0
2	Perusahaan menjamin jenjang karir bagi karyawannya	Sangat Setuju	3	6,0
		Setuju	14	28,0
		Cukup Setuju	13	26,0
		Tidak Setuju	17	34,0
		Sangat Tidak Setuju	3	6,0
		Total	50	100,0
3	Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan	Sangat Setuju	4	8,0
		Setuju	19	38,0

	Cukup Setuju	10	20,0
	Tidak Setuju	14	28,0
	Sangat Tidak Setuju	3	6,0
	Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Peluang untuk maju berisi pernyataan yaitu Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi. Untuk pernyataan ini 8 responden atau 16% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 12 responden atau 24% karyawan memberikan pernyataan setuju, 15 responden atau 30% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, dan 15 responden atau 30% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Peluang untuk maju berisi pernyataan yaitu Perusahaan menjamin jenjang karir bagi karyawannya. Untuk pernyataan ini 3 responden atau 6% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 14 orang atau 28% karyawan memberikan pernyataan setuju, 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 17 responden atau 34% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 3 responden atau 6% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan ketiga mengenai dimensi Peluang untuk maju berisi pernyataan yaitu Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan. Untuk pernyataan ini 4 responden atau 8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 38% karyawan memberikan pernyataan setuju, 10 responden atau 20% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 14 responden atau 28% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 3 responde atau 6% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

5.1.3.2.4 Pengakuan atas kinerja

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Pengakuan atas kinerja dapat dilihat Tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pengakuan atas kinerja

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Saya mendapatkan penghargaan apabila mencapai target kerja	Sangat Setuju	4	8,0
		Setuju	13	26,0
		Cukup Setuju	12	24,0
		Tidak Setuju	19	38,0
		Sangat Tidak Setuju	2	4,0
		Total	50	100,0
2	Atasan dan karyawan lain memuji saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	Sangat Setuju	6	12,0
		Setuju	19	38,0
		Cukup Setuju	13	26,0
		Tidak Setuju	10	20,0
		Sangat Tidak Setuju	2	4,0
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Pengakuan atas kinerja berisi pernyataan yaitu Saya mendapatkan penghargaan apabila mencapai target kerja. Untuk pernyataan ini 4 responden atau 8% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan setuju, 12 responden atau 24% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 19 responden atau 38% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 2 responden atau 4% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Pengakuan atas kinerja berisi pernyataan yaitu Atasan dan karyawan lain memuji saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk pernyataan ini 6 responden atau 12%

karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 19 responden atau 38% karyawan memberikan pernyataan setuju, 13 responden atau 26% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 10 responden atau 20% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 2 responden atau 4% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

5.1.3.2.5 Pekerjaan yang menantang

Tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap dimensi Pekerjaan yang menantang dapat dilihat Tabel 5.16 berikut.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pekerjaan yang menantang

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban	Tanggapan Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan setiap tingkat kesulitan kerja yang saya temui	Sangat Setuju	5	10,0
		Setuju	12	24,0
		Cukup Setuju	11	22,0
		Tidak Setuju	16	32,0
		Sangat Tidak Setuju	6	12,0
		Total	50	100,0
2	Saya selalu mencari tantangan dalam pekerjaan yang membuat saya mendapatkan pengetahuan baru	Sangat Setuju	7	14,0
		Setuju	7	14,0
		Cukup Setuju	7	14,0
		Tidak Setuju	22	44,0
		Sangat Tidak Setuju	7	14,0
		Total	50	100,0

Sumber: Data Olahan, 2021

Pernyataan pertama mengenai dimensi Pekerjaan yang menantang berisi pernyataan yaitu Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan setiap tingkat kesulitan kerja yang saya temui. Untuk pernyataan ini 5 responden atau 10% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 12 responden atau 24% karyawan memberikan pernyataan setuju, 11 responden atau 22% karyawan

memberikan pernyataan cukup setuju, 16 responden atau 32% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 6 responden atau 12% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua mengenai dimensi Pekerjaan yang menantang berisi pernyataan yaitu Saya selalu mencari tantangan dalam pekerjaan yang membuat saya mendapatkan pengetahuan baru. Untuk pernyataan ini 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan sangat setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan setuju, 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan cukup setuju, 22 responden atau 44% karyawan memberikan pernyataan tidak setuju, dan 7 responden atau 14% karyawan memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja.

Tabel 5.18
Rekapitulasi Data Mengenai Motivasi Kerja

No.	Indikator	Jawaban					skor
		5	4	3	2	1	
1	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	40	16	30	50	3	139
2	Saya memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja	25	20	30	44	8	127
3	Saya bekerja dengan sepenuh hati	25	32	21	50	5	133
4	Saya memberikan hasil kerja yang terbaik	25	20	39	44	5	133
5	Saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan masalah	40	28	30	34	8	140
6	Saya tidak pernah terpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang	0	60	27	40	6	133
7	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi	40	48	45	30	0	163
8	Perusahaan menjamin jenjang karir bagi karyawannya	15	56	39	34	3	147
9	Perusahaan memberikan pelatihan bagi karyawan	20	76	30	28	3	157
10	Saya mendapatkan penghargaan apabila mencapai target kerja	20	52	36	38	2	148
11	Atasan dan karyawan lain memuji saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik	30	76	39	20	2	167
12	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan setiap	25	48	33	32	6	144

	tingkat kesulitan kerja yang saya temui						
13	Saya selalu mencari tantangan dalam pekerjaan yang membuat saya mendapatkan pengetahuan baru	35	28	21	44	7	135
Bobot nilai		340	560	420	488	58	1866

Sumber: Data olahan, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1)

Dapat dilihat pada Tabel 5.18 di atas, jumlah skor total variabel motivasi kerja adalah sebesar 1.866. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $13 \times 5 \times 50 = 3.250$

Skor minimal : $13 \times 1 \times 50 = 650$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{Item}} = \frac{3.250 - 650}{5} = \frac{2.600}{5} = 520$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi motivasi kerja di PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Baik : 2.733 - 3.250

Baik : 2.213 - 2.733

Cukup Baik : 1.692 - 2.212

Kurang baik : 1.171 - 1.691

Tidak baik : 650 - 1.170

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 1.866. Nilai ini ada dalam rentang 1.692 - 2.212, sehingga dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu berjalan dengan cukup baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan yang membutuhkan motivasi kerja yang baik demi kelancaran operasional perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

5.1.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah dilakukan tabulasi terhadap hasil perhitungan masing-masing variabel maka data-data tersebut dimasukkan/diproses ke dalam program IBM SPSS 24 untuk melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu sekolah diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linier Sederhana sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.19
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17,502	4,928			3,551	,001
Motivasi Kerja (X)	,830	,130	,678		6,397	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Berdasarkan Tabel 5.19 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana dalam analisis ini adalah:

$$Y = 17,502 + 0,830 X$$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah :

1. Nilai *constant* sebesar 17,502 yang berarti bahwa jika motivasi kerja (X) sangat rendah sekali maka kinerja karyawan sebesar 17,502.

2. Variabel motivasi kerja (X) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,830, diartikan bahwa apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,830.

5.1.5 Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. t_{tabel} dapat dicari sebagai berikut:

$$= \alpha/2 \quad : n-k$$

$$= 0,05/2 \quad : 50-2$$

$$= 0,025 \quad : 48$$

Ket : n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Maka $t_{\text{tabel}} = 2,011$

Pada Tabel 5.19 dapat dilihat variabel motivasi kerja (X) nilai t_{hitung} yaitu 6,397 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil daripada tingkat keyakinan 5%. Nilai ini lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 2,011. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20
Nilai Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,460	,449	6,463

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan Program SPSS Statistics versi 24

Berdasarkan Tabel 5.20 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,460, artinya variabel kinerja karyawan 46% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sisanya 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut Marwansyah (2012:234) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan atau keterampilan, lingkungan, sumber daya dan motivasi. Menurut Mangkunegara (2011:67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi dimaksud sesuatu perilaku (attitude) pimpinan serta karyawan terhadap suasana kerja di area organisasinya. Mereka yang berlagak positif (pro) terhadap suasana kerjanya hendak menampilkan motivasi kerja besar serta kebalikannya bila mereka berlagak negatif (kontra) terhadap suasana kerjanya hendak menampilkan motivasi kerja yang rendah. Suasana kerja yang diartikan antara lain, ikatan kerja, sarana kerja, hawa kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja serta keadaan kerja. Berdasarkan penelitian Romansyah bersama Winarmno (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel kinerja skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja adalah 2424, artinya bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero)

ULP Air Molek Indragiri Hulu berjalan dengan baik. Item dengan dengan nilai tertinggi adalah item pernyataan karyawan masuk kantor sesuai jadwal. Hal ini berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa jarang dijumpai karyawan yang terlambat datang. Karyawan masuk kerja sesuai dengan jadwal jam kerja yang telah ditentukan. Item pernyataan terendah adalah Karyawan bekerja dengan efektif dan item pernyataan Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja. Untuk item pernyataan Karyawan bekerja dengan efektif masih termasuk rendah karena ada beberapa tugas misalnya pembuatan laporan bulanan yang tidak efektif dibuat oleh karyawan sehingga perlu dikoreksi oleh atasan. Item berikutnya yang terendah adalah item pernyataan Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam bekerja, hal ini karena ada beberapa karyawan yang tidak teliti misalnya karyawan salah dalam penempatan peralatan kerja.

Pada variabel motivasi kerja, skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 1.866, bahwa motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu berjalan dengan cukup baik. Item dengan dengan nilai tertinggi adalah item pernyataan Atasan dan karyawan lain memuji saya ketika saya berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini berdasarkan wawancara dan observasi menunjukkan ada apresiasi dari pimpinan perusahaan dan karyawan kepada karyawan lain yang mampu bekerja dengan baik. Apresiasi yang diterima dapat berupa dalam bentuk pujian. Selanjutnya item dengan nilai terendah adalah item karyawan memberikan kemampuan maksimal dalam bekerja. Hal ini karena berdsarkan observasi dan wawancara menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang di saat situasi

tertentu memilih untuk menunggu atasan memberikan solusi tanpa berusaha terlebih dahulu menyelesaikan permasalahan yang datang.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang sudah dibuat dalam penelitian ini. Dari hasil pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu. Jadi apabila motivasi kerja tinggi, maka kinerja karyawan juga akan terus meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan mendukung hipotesis yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, didapatkan hasil variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Air Molek Indragiri Hulu, maka disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Manajemen perusahaan harus terlibat aktif dalam menggerakkan motivasi kerja karyawan, salah satu upaya meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan *reward* (penghargaan dapat berupa

bonus tambahan) sebagai salah satu upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan..

- 2) Untuk peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu dapat menambah variabel serupa yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan semacam lingkungan kerja dan promosi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Andreas dan Onida. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Kesekretariatan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Dan Tangerang. *Epigram*, 14(1): 59-66.
- Ardhani, J. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2): 372-385.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan. Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khalida. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo. *Skripsi*. Universitas Jember.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurmansyah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Romansyah dan Winarmno. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *E-Proceedings of Management*, 6(1): 1271-1281.
- Saeraya dan Saragih. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) APJ Bandung. *E-Proceedings of Management*, 5(1): 1107-1114.
- Setiadi. 2013. *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2010. *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Swarjana, I Ketut. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.