

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA
SELATAN MAKASSAR**

SKRIPSI

Oleh
FINDRIATI
105720480614



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) AREA
SELATAN MAKASSAR**

Diajukan Untuk Memenuhi Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajamen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Oleh

FINDRIATI

105720480614

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Mengalah bukan berarti kalah tapi tak selamanya harus mengalah, maka peganglah dengan teguh pendirianmu apabila hati nuranimu mengatakan bahwa hal itu pantas untuk dipertahankan

Allah akan meninggikan beberapa derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (QS: Al Mujadalah:11)

“Keyakinan merupakan satu-satunya penawar kegagalan yang diketahui orang” (Napoleon Hill, Think & Grow Rich).

Kupersembahkan karya ini buat :

Kedua orangtuaku tercinta yang selama ini mendukung dan telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang dan limpahan cintanya.

Terima kasih Ibu... terima kasih Bapak

&

Saudaraku dan sahabatku, atas keikhlasan dan doanya dalam mendukung penulis mewujudkan harapan menjadi kenyataan



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar".

Nama Mahasiswa : Findriati

No. Stambuk/NIM : 105720480614

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu, 29 Agustus 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Hj. Naidah, SE., M.Si
NIDN : 10026403

Pembimbing II,

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN : 0907028401

Mengetahui,

Dekan,



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM.
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

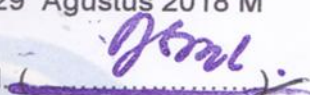

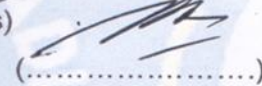




Skripsi atas Nama Findriati, Nim : 105720480614, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H / 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H

Makassar, _____

29 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawasan Umum: Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM. 
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM. 
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim, HR, SE.,MM. 
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM 
2. Drs. Sultan Sarda, MM 
3. Samsul Rizal, SE., MM. 
4. Sitti Marhumi, SE., MM 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Findriati
Stambuk : 105720480614
Program Studi : S1 Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh *Motivasi* Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Agustus 2018
Yang Membuat Pernyataan



Diketahui Oleh :

Dekan,

Ismail Rasulong, SE,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi,
Jurusan Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE.,MM.
NBM : 1085576

ABSTRAK

Findriati, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Pembimbing I Hj. Naidah Dan Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Internal dan motivasi eksternal pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Jenis Penelitian ini adalah penelitian empiris. Populasi dalam penelitian ini semua karyawan di PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Sampel penelitian ini adalah 42. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Motivasi, Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kinerja Pegawai,*

ABSTRACT

Findriati, 2018. The Effect Of Work Motivation On The Employee Performance In PT.PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Thesis Faculty Of Economic And Business Department Of Management Muhammadiyah University Of Makassar Guided By Spervisor I Hj. Naidah And Supervisor II Samsul Rizal.

This research aims to determine (1) the effect of work motivation on the employee performance, (2) determine the effect of internal motivation and external motivation on the employee performance in PT.PLN (Persero) Area Selatan Makassar. This type of research is empirical research. The research population are all the employees in PT.PLN (Persero) Area Selatan Makassar. The research sample is 42 respondent. The sampling technique used Non Random Sampling. The data were collected using questionnaires. The data was analyzed using multiple regression analisis. The research found that (1) internal motivation partially did not affect employee performance, external motivation partially affect edemployee performance, (2) internal motivation dan external motivation simultan eously affected the employee performance.

Keywords : Motivation, Internal Motivation, External Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalumu'alaikum Wa Rahmatullahi Wa Barakatuh

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, berkat taufiq dan hidah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar***” guna melengkapi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Alhamdulillahirabbil'alamin atas karunia Allah SWT. Penulis yakin dan percaya bahwa jika ada kesulitan maka di dalamnya terdapat dua kemudahan. Melalui kerja yang maksimal dengan segenap kemampuan, pikiran, waktu dan tenaga serta berbagai hambatan, cobaan dan godaan, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan.

Saya telah mencurahkan segala kemampuan dalam menyelesaikan skripsi ini, tetapi lepas dari semuanya itu mengingat saya juga dalam tahap belajar, tentunya tidak luput dari berbagai kekurangan dan ketidak sempurnaan, namun inilah hasil maksimal yang dapat saya berikan.

Saya menyampaikan terimakasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta Ayahanda yang bernama La Tomoho dan Ibunda yang bernama Wa

Naariah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih dan saudara-saudaraku yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini dan seleruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dan dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Dan semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini juga tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitulah pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM. Selaku Ketua Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Hj. Naidah, SE., M.Si Selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan dan bimbingan bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak Samsul Rizal, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan dan bimbingan bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
6. Semua dosen dan Staf pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

7. Pimpinan staf dan segenap karyawan/i. di PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar yang telah membantu penulis di dalam memperoleh data selama melakukan penelitian di perusahaan tersebut serta banyak memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa/i. di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi manajemen khususnya Manajemen empat dan rekan-rekan lainnya yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya harapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini mempunyai banyak manfaat bagi semua pihak, utamanya bagi penyusunan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Makassar, Juli 2018

Penulis

Findriati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7

A. Motivasi Kerja	7
B. Motivasi Internal	8
C. Motivasi Eksternal	9
D. Kinerja	11
E. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	12
F. Penelitian Terdahulu.....	13
G. Kerangka Pikir	15
H. Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Jenis Penelitian	17
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	17
C. Devinisi Operasional Variabel Dan Pengukuran	17
D. Populasi Dan Sampel	20
E. Sumber Data	21
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Teknik Pengujian Instrumen	23
H. Teknik Analisis Data	24
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	27
A. Sejarah Perusahaan	27
B. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan	29
C. Struktur Organisasi Persahaan	30
D. Job description	31
BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	38

A. Analisis Deskriptif.....	38
B. Tanggapan Responden Per Item Pertanyaan.....	41
C. Pengujian Instrumen.....	47
D. Teknis Analisis Data.....	50
E. Pembahasan	55
BAB VI PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
C. Keterbatasan.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel V.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	39
Tabel V.2 karakteristik responden berdasarkan usia.....	39
Table V. 3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan	40
Tabel V.4 deskripsi variabel motivasi internal	41
Tabel V.5 deskripsi variabel motivasi eksternal.....	43
Tabel V. 6 dekripsi variabel kinerja pegawai	44
Tabel V. 7 uji validitas	46
Tabel V.8 uji reliabilitas	47
Tabel V.9 hasil Analisis Regresi linear Berganda.....	48
Table V.10 uji F	49
Table V.11 uji T	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar : 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	15
Gambar :4. 2 Bagan Struktur Organisasi	32

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya system manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan dapt mudah berubah atau mrenyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya murah. Dengan demikian organisasi tidak mudah dipandang sebagai system terbuka tetapi organisasi merupakan system terbuka yang harus dapat merespon dan dapat mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan yang melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengolah keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelolah sumber daya manusia. Pengelolah sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja

yang baik dengan dedikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh oleh kedua pihak. Bagi pegawai keberhasilan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang pegawai merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus di akui akan keberadaanya sebagai kunci utama bahkan menjadi factor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan satu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para

pegawai. Untuk mendapatkan pekerja yang baik dari pegawai mak harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para pegawainya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sejak (1990) dalam Ermayanti (2001:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian

motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian yang diambil adalah ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar”***

B. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar pegawai mau bekerja sesuai aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja. Sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada pegawainya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan maka dapat diidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar ?
2. Apakah motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar ?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Area Selatan Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu :

1. Mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar
2. Mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Area Selatan Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian, diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis yaitu :

- a) Bagi perusahaan PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar bias digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
- b) Bagi pihak-pihak lain, khususnya bagi almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referens ipenelitian berikutnya.
- c) Bagi penulis, dapat menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis menguraikan kedalam 5 (lima) bab dengan sistematika sebagai berikut :

Bab pertama adalah pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab kedua adalah tinjauan pustaka, kerangka piker dan hipotesis yang berisikan pengertian motivasi kerja, motivasi internal, motivasi eksternal, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai dan lain-lain yang ada pada bab tersebut.

Bab ketiga adalah metode penelitian yang berisikan lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan lain sebagainya yang ada pada bab tersebut.

Bab keempat adalah gambaran umum perusahaan, yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lainnya yang mengenai perusahaan itu sendiri.

Bab kelima adalah analisis dan pembahasan yang meliputi hasil penelitian dan pembahasan.

Bab keenam merupakan bab penutup yang berisikan saran-saran penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Salah satu factor yang menjadi penentu akeberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai perusahaan unruk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan , Hasibuan (2010:141). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa”motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Gibson (1996:185) “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”. Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku

kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi memiliki perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, Robbins(2007). Menurut Robbins(2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) motivasi kerja mengandung dua "tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

B. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi internal adalah motivasi yang paling kuat karena tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi eksternal atau lingkungan. Motivasi internal juga dapat dipengaruhi oleh

,otivasi eksternal ataupun sebaliknya motivasi eksternal tidak dapat dipengaruhi oleh motivasi internal.

Beberapa factor merupakan motivasi internal adalah :

- a) Achievement (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan 'dalam menyelesaikan tugasnya.
- b) Advancement (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier didslsm organisasi.
- c) Work it self (pekerjaan itu sendiri) variasi pekerjaan dan control atas metode serta langkah-langkah kerja.
- d) Recognition (pengakuan) arrtinya karyawan memperoleh pengskuan dari organisasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir dana sebagainya.

C. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul dari luar diri atau lingkungan, orang lain, dsb. Motivasi ini tidak sekuat motivasi internal karena harus mendapatkan dorongan dari luar agar bias timbul. Motivasi yang timbul dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yuwono dkk. (2005) mendefinisikan "motivasi sebagai suatu proses yang

membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan performance dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada factor-faktor motivator”.

Menurut Herzberg (1996) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai factor motivasi eksternal antara lain ialah sebagai berikut :

- a) Company policy (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- b) Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- c) Work security (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah peluang pemurusan hubungan.
- d) Relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) merupakan unsure utama dari keouasan kerja karyawan.
- e) Gaji adalah imbalan financial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Motivasi eksternal merupakan factor yang berpengaruh penting dalam hubungan dalam kinerja karyawan. Muogbo (2013) menyatakan bahwa pentingnya reward dalam kinerja sehari-hari tugas pekerja tidak dapat melebih-lebihkan, terutama ketika dating untuk mendapat hasil untuk pekerjaan yang dilakukan. Dengan peningkatan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai organisasi.

D. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan .proses kinerja dimulai dari input, proses, output atau outcome. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Unsure nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan,. Keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan (impressive), dan pemenuhan terhadap standar.

Dalam penelitian ini menguji pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) Area Selatan Makassar. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah yang merancang, menghasilkan dan meneruskan pelayan-pelayanan. Jenis tugas atau posisi merupakan salah satu factor eksternal yang kuat yang sangat mempengaruhi tindakan seseorang, motivasi kerja dan kepuasan. Setiap persyaratan seseorang atau antisipasi pada dasarnya

membuat peningkatan hasil kepuasan zubyektif atau tekanan, khawatir atau masalah biologis.

System reward merupakan salah satu ruangn lingkup dasar kinerja manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan, kompensasi sebagai salah satu ruang lingkup dalam merancang dan melaksanakan tugas. System penghargaan yang tepat dari manejer, kinerja karyawan efektif, dan tepat waktu akan menyebabkan reward meningkatkan. Penelitian dan pengalaman mengenai konsep kinerja, penguatan telah membuktikan bahwa umpan balik yang efektif dan tepat waktu dapat dianggap sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan semangat pegawai.

Menurut mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa indicator kinerja antara lain sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing
- c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untukmelaksanagn pekerjaan yang diberikan perusahaan

E. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin.

‘ Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yaitu rasa nyaman dalam bekerja, mendapatkangaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalm pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hail yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan factor peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat maksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari urauan diatas maka unsure motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kinerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012 dengan judul “pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Cabang Makassar”. Dalam penelitian tersebut diteliti pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas dan motivasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan motivasi internal.

Penelitian Herawati (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan administrasi pada PT. International Point Indonesia. Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian tersebut antara lain adalah arah korelasi positif dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada pt. international paint Indonesia. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Paint Indonesia.

Penelitian oleh Valentinus Herista tahun 2014 dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan study kasus ada pt bank pembangunan daerah Kalimantan barat cabang Kapuas hulu”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

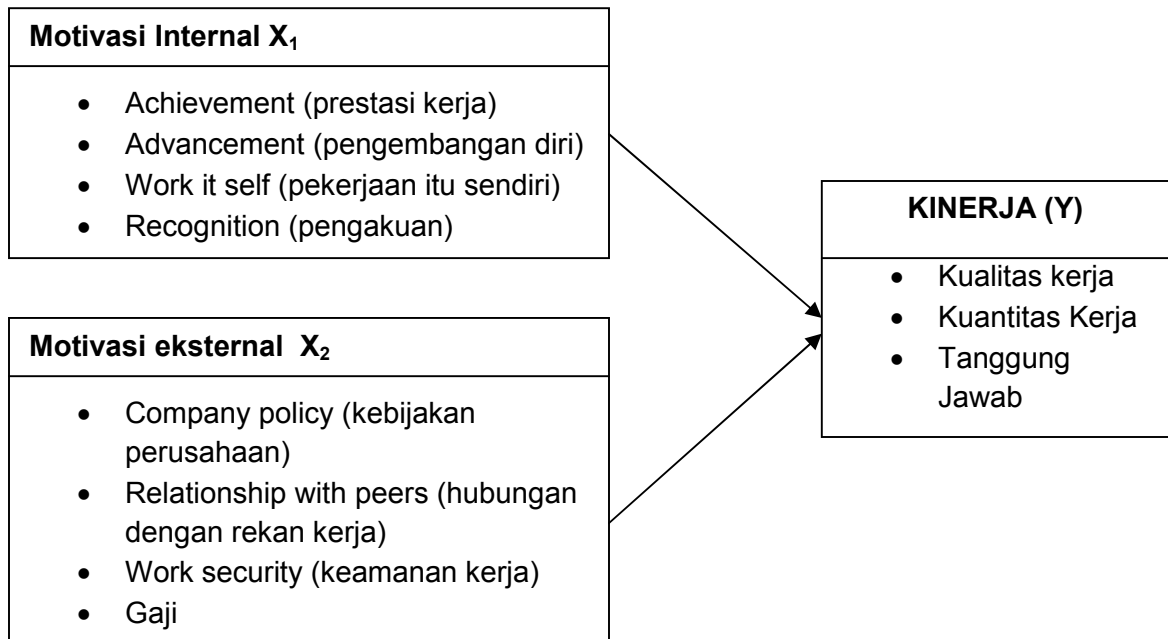
Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Pramanta Diarsyah tahun 2006 dengan judul “pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group jakarta”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi terhadap kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat tetap baik.

Penelitian oleh Kurnia Wati (2015) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia berdasarkan judul tersebut di atas menyatakan hasil pengaruh motivasi adalah cukup baik demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik. Selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (correlation) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Menurut gambar diatas dimensi dari motivasi internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap performance (kinerja).

H. Hipotesis

1. Diduga bahwa motivasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Diduga bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Diduga bahwa variabel internal berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antara variabel sehingga penelitian ini termaksud pada jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang berupaya mencari hubungan sebab akibat dengan berdasarkan pada cara tertentu. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependent dan variabel motivasi kerja sebagai variabel independent sebagaimana yang diungkapkan dalam hipotesis penilaian. Penelitian berupaya untuk mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Tempat Waktu Penelitian

Dalam pembahasan skripsi ini penulis memilih obyek penelitian pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar yang ada di jalan Letjen Hertasning no. 99. Di Makassar waktu penelitian kurang lebih dua bulan. Mulai bulan maret sampai bulan april 2018

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan

berdasarkan landasan teori yaitu motivasi internal, motivasi eksternal dan kinerja. Dengan demikian definisi operasional variabel adalah yang disusun berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut. Kemudian ditarik kesimpulannya dalam penelitian ini yaitu:

a. Motivasi internal adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan factor motivasional. Beberapa factor yang merupakan motivasi internal adalah :

- 1) Achievement (prestasi kerja) adalah keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) Advancement [(pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier didslsm organisasi.
- 3) Work it self (pekerjaan itu sendiri) variasi pekerjaan dan control atas metode serta langkah-langkah kerja.
- 4) Recognition (pengakuan) arrtinya karyawan memperoleh pengskuan dari organisasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan dan pujian.

b. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Yuwono dkk. (2006) mendefinisikan motivasi sebagai suatu

proses yang membangkitka, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan.

Menurut Herzberg (1966) dalam Teck Hong dan Waheed (2011) yang tergolong sebagai faktor motivasi eksternal antara lain :

- 1) Company policy (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- 2) Relationship with peers (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Work security (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah peluang pemurusan hubungan.
- 4) Relationship with supervisor (hubungan dengan atasan) merupakan unsure utama dari keouasan kerja karyawan.
- 5) Gaji adalah imbalan financial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Menurut Mangkunegara (2013:75) mengatakan bahwa indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing
- c) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahannya
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2. Pengukuran variabel

Untuk keperluan analisis peneliti melakukan pengumpulan data mengelolah data yang diperoleh dari kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5 tingkatan yang dimulai dari sangat setuju samapi dengan sangat tidak setuju. Pemberian bobot untuk pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1

D. Populasi Dan Sampel

1. Sampel

Menurut sugiyono, (2015:135) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai staff kantor PT PLN (Persero) Area Selatan Makassar yang berjumlah 100 orang.

2. Populasi

Menurut (sugiyono, 2015:136) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari jumlah populasi di atas maka penulis melakukan pengambilan sampel. Adapun jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai kantor PT.PLN (Persero) Area selatan Makassar.

perhitungan sampel ini ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan nilai error sebesar 10 persen.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \frac{100}{1 + 100(0,1)^2} = \frac{100}{2} = 50$$

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai di PT. PLN (persero) Area Selatan Makassar yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dokumen-dokumen yang diambil dari instansi seperti struktur organisasi dan uraian tugas dari pegawai.

2. Angket (*questionnaire*)

Angket (*questionnaire*) yaitu pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk tiap responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala bertingkat dengan skala 1 sampai 4. Masing-masing alternatif jawaban diberi nilai sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Hal ini dilakukan untuk menghilangkan jawaban responden yang bersifat ragu-ragu akan menghilangkan banyak data penelitian,

sehingga mengurangi informasi yang dapat diambil dari responden. Untuk pernyataan yang sifatnya berkebalikan skornya juga dibalik.

Kuesioner terdiri dari pertanyaan maupun pernyataan yang berkaitan dengan pengukuran variabel penelitian dalam hal ini adalah motivasi internal, motivasi eksternal dan kinerja pegawai.

G. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah analisi yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrument yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur sesuai dengan fungsi ukurnya (sumarni dan wahyuni, 2006). Instrument dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh instrument secara tepat. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{r(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

X = skor satu item

Y = skor total

Nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r table, jika r hitung lebih besar dari r table maka instrument tersebut dikatakan valid begitu juga

sebaliknya. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r table maka instrument dikatakan tidak valid.

2. Uji reabilitas

Pengujian reabilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrument yang reliable adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2015). Dengan kata lain pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Dalam penelitian ini digunakan pengujian reabilitas internal. Reabilitas internal diperoleh dengan cara melakukan analisa data dari hasil satu kali pengujian (Arikunto, 2006).

Menggunakan rumus alpha Cronbach sebagai berikut :

$$= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliable menggunakan perhitungan diatas apabila nilai $> 0,6$.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis regresi berganda

Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai dengan kinerja pegawai. Analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Rumus yang digunakan dalam analisis ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi motivasi internal

β_2 = koefisien regresi motivasi eksternal

X_1 = motivasi internal

X_2 = motivasi eksternal

2. Uji F dan Uji t

1. Pengujian dengan F_{hitung}

Uji f ini digunakan untuk menunjukkan apakah model menggambarkan fakta penelitian untuk keperluan generalisasi hasil penelitian. Rumus yang digunakan untuk uji F tersebut adalah :

$$F_H = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = banyaknya sampel (observasi)

K = banyaknya parameter

Kriteria dalam pengujian ini adalah apabila $F_{hitung} < F_{table}$, maka H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, apabila nilai $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 = ditolak dan H_1 = diterima.

Hipotesis dalam uji F ini adalah

H_0 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_1 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian dengan T_{hitung}

Tujuan dilakukan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent pengujian t hitung dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b - \beta}{S^h}$$

Dimana :

b = koefisien regresi

β = rata-rata sampel

S^h = standar eror

Criteria dalam uji t ini adalah apabila $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 = diterima dan H_1 = ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 = ditolak H_1 = diterima.

. Hipotesis dalam uji t ini adalah

H_0 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_1 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara sendir-sendiri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PLN (Persero) Area Selatan Makassar

Kelistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak dibidang gas memperluas usahanya di bidang listrik untuk kemanfaatan umum. Pada tahun 1927 Pemerintah Belanda membentuk s' Lands Waterkracht Bedrijven (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plengan, PLTA Lamajan, PLTA Bengkok Dago, PLTA Ubrug dan Kracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu, PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU di Jakarta. Selain itu di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan-perusahaan listrik Kota.

Dengan menyerahnya pemerintah Belanda kepada Jepang dalam perang Dunia II maka Indonesia dikuasai Jepang; oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang ada diambil alih oleh Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil alih oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan Sekutu dan diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih

perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang. Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945, Delegasi dari buruh/ Pegawai Listrik dan Gas yang diketuai oleh Kobarsjih menghadap Pimpinan KNI Pusat yang waktu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka. Selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama dengan Pimpinan KNPI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada Pemerintah Republik Indonesia. Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan Penetapan Pemerintah tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga.

Dengan adanya Agesi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh Pemerintah Belanda atau pemiliknya semula. Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerjasama kemudian mengungsi dan menggabungkan diri pada kantor-kantor Jawatan Listrik dan Gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal dengan Mosi Kobarsjih tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik dan Gas Swasta kepada Pemerintah. Selanjutnya kristalisasi dari semangat dan jiwa mosi tersebut tertuang dalam Ketetapan Parleman RI No 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik bangsa asing di Indonesia, jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkeraman penjajah Belanda maka dikeluarkan Undang Undang Nomor 86 tahun 1958 tertanggal 27 Desember 1958 tentang Nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan Undang-undang tersebut, maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai Hari Listrik dan Gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di Gedung Badan Pekerja Komite Nasional Indonesia Pusat (BPKNIP) Yogyakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai Hari Listrik dan Gas berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga, Nomor 20 tahun 1960. Namun kemudian berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik, nomor 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan Hari Listrik dan Gas yang digabung dengan Hari Kebaktian Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi, Nomor 1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

“ Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi insan”

2. Misi Perusahaan

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

“Motto PT PLN (Perero) yaitu “Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”.

3. Penerapan Nilai-nilai

1. Saling Percaya,
2. Integritas,
3. Peduli,
4. Pembelajar.

C. Struktur Organisasi Perusahaan

Di Indonesia, setiap organisasi baik organisasi yang sangat sederhana maupun organisasi yang sangat luas dan kompleks, masalah penyusunan

organisasi menjadi hal yang penting dan sangat diperlukan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan mengetahui tugasnya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing. Suatu organisasi yang jelas struktur informasinya biasanya digolongkan organisasi formil, sedangkan keorganisasian informasi terjadi dengan adanya jalinan hubungan kerja yang tidak ditetapkan dengan resmi dalam organisasi tersebut.

Dalam sebuah pemahaman umum, struktur organisasi setiap organisasi terdapat beberapa unsur, yaitu :

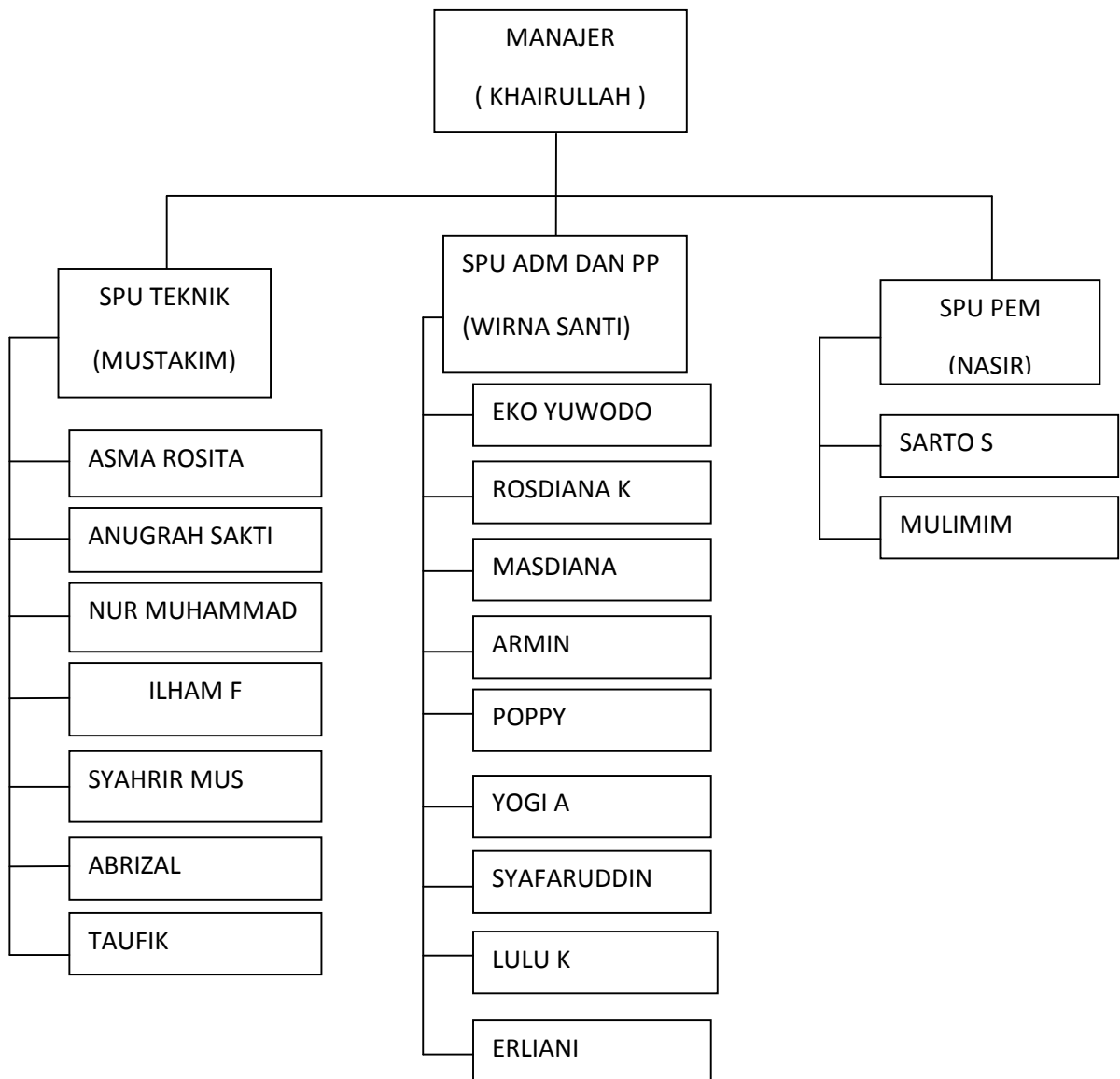
1. Adanya sekelompok orang
2. Adanya sekelompok orang yang saling bekerja sama
3. Adanya suatu tujuan tertentu
4. Satu sama lain terkait secara formil
5. Mempunyai atasan dan bawahan

Untuk lebih jelasnya, akan digambarkan struktur organisasi PT. PLN (Persero)

Cabang Makassar, sebagaimana terlampir.

PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar

CABANG MAKASSAR



D. Job Description

Uraian terhadap masing-masing jabatan dituangkan dalam sebuah buku Pedoman Perusahaan. Dalam buku tersebut telah dijelaskan secara rinci mengenai ikhtisari jabatan dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan tersebut. Adapun kegiatan, tugas dan tanggung jawab pokok masing masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Bagian Distribusi

Bagian Distribusi mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi pengaturan pengoperasian jaringan distribusi dan manuver sesuai SOP
- b. Memonitor pengaturan kondisi sistem dari paket cabang dan menindaklanjuti instruksi dari piket pengatur pegatur cabang.
- c. Memeriksa dan menganalisa kelainan atau gangguan sarana pendistribusian tenaga listrik. Mengawasi pemakaian suku cadang, material dan alat-alat bantu lainnya.
- d. Mengawasi pelaksanaan pemutusan, pembongkaran dan penyambungan kembali jaringan listrik.
- e. Mengawasi pemeriksaan secara berkala JTM, JTR, SR, Trafo dan mengusulkan perbaikan ke seksi terkait untuk perbaikan jika ada kelainan sesuai kewenangan unit.
- f. Memeriksa dan mengevaluasi hasil survey lapangan untuk mengetahui jumlah permohonan calon pelanggan.
- g. Mengawasi pemakaian tang segel.

- h. Mengendalikan tingkat mutu tegangan pelayanan.
- i. Mengusulkan kebutuhan sarana dan material distribusi.
- j. Memantau dan mengevaluasi hasil pembacaan KWH
- k. Membuat laporan berkala sesuai tugasnya
- l. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokok

2. Bagian Keuangan

Bagian keuangan mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Memeriksa bon permintaan barang dari supervisor terkait.
- b. Memeriksa lampiran bukti pengeluaran Kas receipt (rekening listrik, BP, UJL, B4) dan pengeluaran kas Receipt (bukti penyetoran ke bank).
- c. memeriksa lampiran bukti pengeluaran ke kas Imprest.
- d. Membuat rencana pembayaran dan realisasi penerimaan.
- e. Melaksanakan administrasi material persediaan.
- f. membuat usulan rencana pengembangan pegawai.
- g. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
- h. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.

3. Bagian Pelayanan

Bagian pelayanan mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Memberikan informasi dan melayani kepada pelanggan/calon pelanggan tentang prosedur terhadap sambungan baru, perubahan daya/tarif, balik nama/alamat, penerangan sementara.

- b. Menyelesaikan perhitungan tagihan susulan.
- c. mendata jumlah pelanggan per jenis dan tarif serta penggolongan rekening listrik.
- d. Mencatat perubahan induk pelanggan untuk perbaikan pada rekening listrik.
- e. Menghitung jumlah KWH meter yang terpakai akibat pencurian listrik.
- f. Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya
- g. Menyelesaikan tugas-tugas kedinasan lainnya yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.

4. Bagian Pendapatan

Bagian ini terdiri dari 4 sub bagian yaitu supervisor pendapatan, penagihan, pengendalian piutang dan supervisor pembacaan meter dan pengelolaan rekening. Adapun tugas dan tanggung jawab pokok masing-masing adalah sebagai berikut:

1) Supervisor Pendapatan

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan mengkoordinir kegiatan pembukuan pendapatan ranting.
- b. Mengawasi pendistribusian dan penagihan rekening listrik.
- c. Mengawasi peyeteran uang penagihan rekening listrik untuk dievaluasi.
- d. Mengawasi dan mengecek secara rutin rekening yang belum dilunasi agar tunggakan tidak melampaui jumlah uang jaminan

- e. Menyusun saldo tunggakan, pemutusan dan pembatalan rekening listrik secara periodic.
- f. mengusulkan dan memonitor penghapusan piutang ragu-ragu.
- g. Menyusun laporan piutang pelanggan.
- h. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- i. Melaksanakan legalitas rekening TNI/Polri.
- j. Mengawasi pendapatan PTL (giralisasi, payment point, multi guna)
- k. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugas.
- l. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya.

2) Supervisor Penagihan

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menerima dan menghitung listrik serta mendistribusikan ke payment point.
- b. Mengelompokkan rekening listrik sesuai dengan golongan tarif dan lokasi.
- c. Menginformasikan kesalahan rekening listrik.
- d. Mengelola administrasi Pajak penerangan jalan.
- e. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokok.

3) Pengendalian Piutang

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai berikut :

- a. Memeriksa dan mencatat secara rutin rekening yang belum dilunasi agar tunggakan tidak melampaui jumlah uang jaminan pelanggan.
- b. Menetapkan jumlah biaya pembayaran bagi pelanggan yang menunggak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Mengecek jumlah uang jaminan langganan untuk mengetahui fisik uang dengan mencatat jumlah UJL.
- d. Membuat saldo tunggakan, pemutusan dan pembatalan rekening listrik secara periodic
- e. Membuat usulan penghapusan piutang ragu-ragu.
- f. Menghimpun dan mengklasifikasikan tunggakan rekening listrik termasuk piutang ragu-ragu.
- g. Memproses pemutusan sementara dan penyambungan kembali.
- h. Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya.
- i. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya.

4) Supervisor Pembacaan Meter

Bagian ini mempunyai Tugas Pokok dan fungsi sebagai

- a. Mengawasi dan melaksanakan pembacaan meter pada konsumen besar
- b. Merencanakan dan mengawasi route baca meter
- c. Mengevaluasi kesalahan baca meter dan melaksanakan pemeriksaan sampling hasil pembacaan meter
- d. Memeriksa DPM yang dikirim ke pengelola rekening

- e. Mengawasi pencatatan rekening listrik yang salah untuk dilakukan perbaikan
- f. Memeriksa pembukuan rekening listrik yang meliputi rupiah rekening, rupiah PPJ, rupiah tagihan sesuai tarif dan penggolongan.
- g. Memeriksa pengiriman rekening listrik yang sudah dibukukan untuk membuat laporan
- h. Melaksanakan pengawasan dan evaluasi baca meter
- i. Mengirimkan rekening listrik yang sudah dibukukan untuk membuat laporan losses dan KWH bulanan
- j. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidang tugasnya
- k. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab pokoknya

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan staf kantor PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner total sejumlah 50, kuesioner yang kembali dan dapat digunakan untuk penelitian ini adalah sejumlah 42. Tahapan dalam analisis data adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari instrument yang digunakan dalam penelitian ini.

A. Analisis deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia dan jenis kelamin serta tingkat pendidikan. Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tingkat Responden Yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Selatan

Makassar adalah dapat dilihat pada table Berikut ini

Tabel V.1
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	16	38.1	38.1	38.1
Perempuan	26	61.9	61.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber spss 2018

Berdasarkan table V.1 maka diperoleh data dari 42 orang responden bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang responden atau sebesar 61.9% sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang responden atau sebesar 38.1%. hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar di banding pegawai perempuan yang bekerja pada kantor PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tingkat usia responden yang ada pada PT. PLn (Persero) Area Selatan Makassar.

Tabel V.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-24	24	57.1	57.1	57.1
25-29	13	31.0	31.0	88.1
30-33	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber spss 2018

Dari table V.2 diatas dapat diketahui bahwa usia responden terbanyak adalah usia 20-24 tahun dengan jumlah 24 orang atau sebesar 57.1%,responden usia 25-29 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 31.0%, responden usia 30-33 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 11.9%.hala ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT PLN (Persero) area Selatan Makassar sebagian besar masih berusia mudadan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relative muda semangat kerja yang dimiliki masih relative tinggi.

3. Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan responden yang ada pada PT. PLn (Persero) Area Selatan Makassar

Table V.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	10	23.8	23.8	23.8
SMA	26	61.9	61.9	85.7
D1	1	2.4	2.4	88.1
S1	5	11.9	11.9	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber spss 2018

Dari table V.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari 42 responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 26 orang atau 61.9% dari jumlah responden. Kemudian SMP sebanyak 10 orang atau 23.8%, D1 sebanyak 1 orang atau 2.4% dan S1 sebanyak 5 orang atau 11.9%

B. Tanggapan Responden Per Item Pertanyaan

Data penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil menyebarkan kuesioner sebanyak 42 eksemplar dan menggunakan 3 variabel dalam 12 item pertanyaan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel *independent* dan satu variabel *dependent*. Variabel *independent* terdiri dari variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) sedangkan variabel

dependet terdiri dari variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil tanggapan responden untuk setiap item pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Variabel motivasi internal (X1) diukur menggunakan 4 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan akan diukur tingkat ketertarikan karyawan terhadap motivasi internal yang diperoleh. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan frekuensi sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut adalah hasil deskripsi variabel motivasi internal

Tabel V.4
Deskriptif Variabel Motivasi Internal

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
MI1	10	27	3	2	0	42
MI2	7	22	11	2	0	42
MI3	8	15	17	2	0	42
MI4	27	10	4	1	0	42

Sumber: Data Primer

Dari table V.4 diatas dapat diketahui bahwa pada item pertanyaan MI1 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat dua responden menjawab tidak setuju, terdapat tiga responden yang menjawab netral. Jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju sebanyak 27 responden dan 10 responden menjawab sangat setuju.

Pada item MI2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dua responden menjawab tidak setuju dan 11 responden menjawab netral. Sebanyak 22 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju.

Pada item pertanyaan MI3 tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, dua responden menjawab tidak setuju dan 17 responden menjawab netral. Terdapat 15 responden yang menjawab setuju dan 8 responden menjawab sangat setuju.

Pada item pertanyaan MI4 tidak terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju, satu responden menjawab tidak setuju dan 4 responden menjawab netral. Terdapat 10 responden yang menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju.

Dari table hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan motivasi internal dapat disimpulkan secara umum bahwa karyawan PT. PLN (persero) Area Selatan Makassar sebagian besar tertarik dengan adanya motivasi internal yang tinggi di dalam lingkungan kerja.

2. Motivasi Eksternal

Variabel motivasi eksternal (X₂) diukur menggunakan 5 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan akan diukur tingkat ketertarikan karyawan terhadap motivasi eksternal yang diperoleh. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan frekuensi sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut adalah hasil deskripsi variabel motivasi eksternal.

Tabel V.5
Deskripsi Variabel Motivasi Eksternal

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
ME1	1	27	13	1	0	42
ME2	6	21	15	0	0	42
ME3	6	22	12	2	0	42
ME4	11	26	5	0	0	42
ME5	7	22	11	2	0	42

Dari table V.5 diatas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan ME1 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, terdapat satu responden menjawab tidak setuju, terdapat 13 responden yang menjawab netral. Jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju sebanyak 27

responden dan 1 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, juga tidak ada responden menjawab tidak setuju dan 15 responden menjawab netral. Sebanyak 21 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME3 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, ada dua responden menjawab tidak setuju dan 12 responden menjawab netral. Sebanyak 22 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME4 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, juga tidak ada responden menjawab tidak setuju dan 5 responden menjawab netral. Sebanyak 26 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju.

Pada item ME5 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, ada dua responden menjawab tidak setuju dan 11 responden menjawab netral. Sebanyak 22 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju.

Dari table hasil tanggapan responden terhadap item pertanyaan motivasi eksternal dapat disimpulkan secara umum bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar sebagian besar tertarik dengan adanya motivasi eksternal yang tinggi didalam lingkungan kerja

3. Kinerja Pegawai

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan 3 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan akan diukur tingkat ketertarikan karyawan terhadap kinerja yang diperoleh. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan frekuensi sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Berikut adalah hasil deskripsi variabel kinerja karyawan.

Tabel V.6
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
KN1	3	23	16	0	0	42
KN2	7	15	20	0	0	42
KN3	6	20	16	0	0	42

Dari table V.6 diatas dapat dijelaskan bahwa item pertanyaan KN1 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan menjawab tidak setuju, terdapat 16 responden yang menjawab netral. Jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju sebanyak 23 responden dan 3 responden menjawab sangat setuju.

Pada item KN2 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, juga tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan 20

responden menjawab netral. Sebanyak 15 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab sangat setuju.

Pada item KN3 tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju dan 16 responden menjawab netral. Sebanyak 20 responden menjawab setuju dan 6 responden menjawab sangat setuju.

Dari hasil tanggapan responden pada instrument kinerja karyawan dapat disimpulkan secara umum karyawan PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari tidak adanya jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

C. Pengujian Instrumen

Untuk melakukan pengujian instrument dalam penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 16. Uji validitas dan uji reliabilitas langsung dilakukan terhadap seluruh sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 responden.

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reliabilitas dari instrument penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan 12 item pertanyaan untuk mengukur pengaruh motivasi

internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi internal digunakan 4 item pertanyaan, untuk variabel motivasi eksternal digunakan 5 item pertanyaan dan untuk variabel kinerja karyawan digunakan 3 item pertanyaan.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak valid.

Tabel V.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
MI1	0.813	0.304	Valid
MI2	0.690	0.304	Valid
MI3	0.703	0.304	Valid
MI4	0.733	0.304	Valid
ME1	0.616	0.304	Valid
ME2	0.586	0.304	Valid
ME3	0.692	0.304	Valid
ME4	0.534	0.304	Valid
ME5	0.641	0.304	Valid
KN1	0.824	0.304	Valid
KN2	0.79	0.304	Valid
KN3	0.759	0.034	Valid

Sumber spss 2018

Berdasarkan table V.7 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi *pearson product moment* (r-hitung) Motivasi Internal pada masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,304 dengan taraf signifikan 5% dan n = 42, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

2. Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah melakukan uji validitas adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 42 responden dengan jumlah item pertanyaan sejumlah 12 item. Perhitungan reliabilitas atas instrument penelitian menggunakan nilai *cronbach alpha*, dengan menggunakan software SPSS . Dengan menggunakan software SPSS diperoleh perhitungan nilai *cronbach alpha* sebagai berikut

Tabel V. 8

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi Internal	0.727	Reliabel
motivasi eksternal	0.600	Reliabel
Kinerja	0.883	Reliabel

Sumber spss 2018

Berdasarkan table V.8 diatas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi internal sebesar 0,727, variabel motivasi eksternal sebesar 0,600 dan variabel kinerja sebesar 0,883. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrument dari ketiga variabel tersebut adalah reliable.

D. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan software SPSS 16 diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut

Table V.9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.152	3.938		2.324	.028
	Motivasi Internal	.124	.163	.099	.760	.454
	Motivasi Eksternal	.711	.128	.723	5.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2018

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada table diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 9.152 + 0.124 X_1 + 0.711 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa variabel motivasi internal berpengaruh positif terhadap terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0.124 bepengaruh signifikan 0.454 Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi internal akan menambah variabel kinerja karyawan sebesar 0.124. Variabel motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap variabel kinerja

karyawan. Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi eksternal akan menambah variabel kinerja karyawan sebesar 0,711 dengan tingkat signifikan 0.000. Nilai inter cepat pada persamaan tersebut adalah 9.152, hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai $x = 0$ maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 9.152.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap variabel *independent*. Dalam penelitian ini untuk menentukan apakah variabel motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis dalam uji F ini adalah

H_0 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table V.10

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.488	2	19.244	16.080	.000 ^a
	Residual	32.312	27	1.197		
	Total	70.800	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Eksternal, Motivasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari penghitungan statistic menggunakan SPSS 16 diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 16.080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Rumusan hipotesis menunjukkan jika F hitung > F table maka Ho ditolak (16.080 > 3,23) Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independent* secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini apakah variabel motivasi internal dan variabel motivasi eksternal secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis dalam uji t ini adalah

H_0 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = motivasi internal dan motivasi eksternal secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan spss adalah sebagai berikut

Table V.11

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.152	3.938		2.324	.028
	Motivasi Internal	.124	.163	.099	.760	.454
	Motivasi Eksternal	.711	.128	.723	5.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber spss 2018

1. Variabel Motivasi Internal

a. Hipotesis :

H_0 = motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Menentukan nilai t_{table}

Dalam menentukan t_{table} dengan tingkat signifikan 0,05 dan $df-k-1$.

Menggunakan table dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 42-2-1 =$

39 diperoleh nilai table adalah 1.68488

d. Kesimpulan

Dari table V.11 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi internal sebesar 0.760. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t table yang sebesar 1,68488. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti motivasi internal tdk berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

2. Variabel Motivasi Eksternal

a. Hipotesis :

H_0 = motivasi eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Kriteria Pengujian

Jika t hitung < t table maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika t hitung \geq t table maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Menentukan Nilai t table

Dalam menentukan t table dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n - k - 1$ Menggunakan table dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = 42 - 2 - 1 = 39$ diperoleh nilai t tabel adalah 1.68488

d. Kesimpulan

dari table V.11 diperoleh nilai t hitung untuk variable motivasi eksternal sebesar 5.550 Nilai t hitung lebih besar dari nilai t table yang sebesar 1,68488. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Semakin tinggi atau semakin rendah tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi atau semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

E. Pembahasan

Karyawan memiliki peranan yang cukup penting didalam sebuah perusahaan. Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar merupakan ini terdepan perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya. Penelitian tentang pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal di PT.PLN (Persero) Area Selatan Makassar memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan makaperusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil bisnis perusahaan.

1. Pengaruh Variabel Motivasi Internal (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien motivasi internal sebesar 0.124

dengan nilai t hitung sebesar $0.760 < t$ table sebesar 1.68488 dan tingkat signifikansi 0.454 . hal ini menyatakan bahwa motivasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai studikusus pada PT.PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Dimensi dari motivasi internal meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, dan pengakuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Herawati (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan administrasi pada PT. International Point Indonesia. Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian tersebut antara lain adalah arah korelasi positif dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada pt. international paint Indonesia. Sedangkan hasil uji hipotetis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT. Paint Indonesia.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Valentinus Herista tahun 2014 dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan study kasus ada pt bank pembangunan daerah Kalimantan barat cabang Kapuas hulu”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Pramanta Diarsyah tahun 2006 dengan judul “pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group jakarta”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi terhadap kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat tetap baik.

2. Pengaruh Motivasi Eksternal (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien motivasi eksternal sebesar 0.711 dengan nilai t sebesar 5.550 > t table 1.68488 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menyatakan bahwa motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimensi dari motivasi eksternal dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji..

Penelitian ini di dukung oleh Penelitian Ibriati Kartika Alimuddin tahun 2012 dengan judul “pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk. Cabang Makassar”. Dalam penelitian tersebut diteliti pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas dan motivasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap produktivitas. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan motivasi internal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Valentinus Herista tahun 2014 dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan study kasus ada pt bank pembangunan daerah Kalimantan barat cabang Kapuas hulu”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dan penelitian ini adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Pramanta Diarsyah tahun 2006 dengan judul “pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group jakarta”. Dalam penelitian ini diteliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bank mandiri regional network group Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan baik secara

bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan dapat tetap baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan disampaikan kesimpulan dan saran yang dapat dihasilkan dari penelitian tentang pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien motivasi internal sebesar 0.124 dengan nilai t hitung sebesar $0.760 < t_{table}$ sebesar 1.68488 dan tingkat signifikansi 0.454. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai ..
2. Motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien motivasi eksternal sebesar 0.711 dengan nilai t hitung sebesar $5.550 > t_{table}$ 1.68488 dan tingkat signifikansi 0.000 tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 .
3. Motivasi eksternal berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.711.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kedua hal tersebut dijalankan bersama. Dengan lebih memberikan motivasi baik internal dan eksternal secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar. Motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan, misalnya ketika tidak ada pengakuan dari perusahaan akan kinerja karyawan maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Peneliti memberikan saran kepada PT. PLN (Persero) Area Selatan Makassar untuk meningkatkan motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama supaya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini variabel motivasi internal dan motivasi eksternal hanya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 18,1%. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menambah jumlah variabel *independent* sehingga dapat menambah wawasan tentang variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan sedikit responden dari 42 kuesioner.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mendapatkan data, peneliti tidak dapat memastikan kebenaran data yang tertulis dalam kuesioner. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara dalam pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar*. Makassar : Universitas Hasanudi Makassar.
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi Keenam. Jakarta Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ishak dan hendri tanjung; 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muogbo U.S. 2013. The Impact Of Employee Motivation On Organizational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*. ISSN (e): 2319-1813 ISSN (p): 2319- 1805 Volume 2 Issue7 Page 70-80
- Rivai, Veithzal.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Untuk Teori Dan Praktek)*. Jakarta : Mural Kencana.
- Robbins, Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Buku1 Dan 2. Jakarta : Sa;Emba Empat.
- Robbins. Stephen P. Thimothi A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 2- Buku 1*. Jakarta : Salemba Empa.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Di Secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol No. 1 Hal:13
- Suwarni dan wahyuni 2006. *Metodologi penelitian dan bisnis*. Yogyakarta penerbit Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA

Teck Hong, Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector : The Mediating Effect Of Love Of Money. Sunway University. School Of Business 5, Jalan University, Bandar Sunway 46150 Petalinh Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy Of Management Journal*, Vol 16, No. , Pp. 73-94.

Winardi. P, 2002 : *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Cetakan Kedua Jakarta PT. Raja Garfindo Persada

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN

1. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan

ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan proposal yang berjudul : Pengaruh Iklim organisasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sumber Daya Manusia, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Identitas Responden

- Nama Responden : (Boleh dirahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia :
- Masa Kerja :
- Pendidikan Terakhir :

3. Petunjuk Pengisian

Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian nomor 4, yaitu dengan memberikan tanda lingkaran pada kolom yang tersedia untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Adapun penjelasan untuk masing-masing kolom jawaban yaitu :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
	MotivasiInternal(X)					
1	Anda selalu berusaha mencurahkan kemampuan, keterampilan, kecakapan untuk mencapai prestasi diri					
2	Anda mampu menciptakan sosialisasi bergaul dengan teman se Kantor dan perusahaan					
3	Anda membutuhkan pengakuan dan penghargaan diri dalam lingkungan kerja perusahaan					
4	Anda membutuhkan kenaikan jabatan dan gaji					
	MotivasiEksternal(X2)					
5	Anda merasa nyaman dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan					
6	Anda merasa nyaman dan cocok dengan komunikasi antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan					
7	Anda mampu melaksanakan dan menguasai petunjuk pelaksanaan kerja					
8	Pemimpin melaksanakan pengontrolan terhadap karyawan dan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja					
9	Gaji yang diberikan sesuai/mencukupi untuk kebutuhan keluarga dan seimbang dengan tugasnya					

	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	Kinerja Karyawan (Y)					
10	Anda selalu menyelesaikan beberapa jumlah pekerjaan dalam kurun waktu tertentu					
11	Anda memiliki ketelitian, keterampilan, keahlian dalam melaksanakan tugas					
12	Anda mampu mengerjakan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan					

A. Analisis Deskriptif

Table V.1
Berdasarkan Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	38.1	38.1	38.1
	Perempuan	26	61.9	61.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Table V.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	24	57.1	57.1	57.1
	25-29	13	31.0	31.0	88.1
	30-33	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Table V.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	10	23.8	23.8	23.8
	SMA	26	61.9	61.9	85.7
	D1	1	2.4	2.4	88.1
	S1	5	11.9	11.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

B. Tanggapan Responden Per Item Pertanyaan

Table V.4
Deskriptif Variabel Motivasi Internal

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
						42
MI1	10	27	3	2	0	42
MI2	7	22	11	2	0	42
MI3	8	15	17	2	0	42
MI4	27	10	4	1	0	42

Table V.5
Deskriptif Variabel Motivasi Eksternal

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
ME1	1	27	13	1	0	42
ME2	6	21	15	0	0	42
ME3	6	22	12	2	0	42
ME4	11	26	5	0	0	42
ME5	7	22	11	2	0	42

Table V.6
Deskriptif Variabel kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
KN1	3	23	16	0	0	42
KN2	7	15	20	0	0	42
KN3	6	20	16	0	0	42

C. Pengujian Instrumen

Table V.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Internal

		x11	x12	x13	x14	MI
x11	Pearson Correlation	1	.602**	.364*	.480**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.001	.000
	N	42	42	42	42	42
x12	Pearson Correlation	.602**	1	.207	.272	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.187	.081	.000
	N	42	42	42	42	42
x13	Pearson Correlation	.364*	.207	1	.476**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.018	.187		.001	.000
	N	42	42	42	42	42
x14	Pearson Correlation	.480**	.272	.476**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.081	.001		.000
	N	42	42	42	42	42
MI	Pearson Correlation	.813**	.690**	.703**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Motivasi Eksternal

		x21	x22	x23	x24	x25	ME
x21	Pearson Correlation	1	.125	.242	.248	.430**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.429	.123	.113	.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x22	Pearson Correlation	.125	1	.450**	.117	.117	.586**
	Sig. (2-tailed)	.429		.003	.460	.460	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x23	Pearson Correlation	.242	.450**	1	.166	.215	.692**
	Sig. (2-tailed)	.123	.003		.292	.171	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x24	Pearson Correlation	.248	.117	.166	1	.194	.534**
	Sig. (2-tailed)	.113	.460	.292		.219	.000
	N	42	42	42	42	42	42
x25	Pearson Correlation	.430**	.117	.215	.194	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.004	.460	.171	.219		.000
	N	42	42	42	42	42	42
ME	Pearson Correlation	.616**	.586**	.692**	.534**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja Pegawai

		y1	y2	y3	KN
y1	Pearson Correlation	1	.669**	.652**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42
y2	Pearson Correlation	.669**	1	.823**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42
y3	Pearson Correlation	.652**	.823**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42
KN	Pearson Correlation	.824**	.790**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel V.8
Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Internal

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.727	4

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Eksternal

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.597	.600	5

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.883	3

Tabel V.9

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.152	3.938		2.324	.028
	Motivasi Internal	.124	.163	.099	.760	.454
	Motivasi Eksternal	.711	.128	.723	5.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Table V.10

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.488	2	19.244	16.080	.000 ^a
	Residual	32.312	27	1.197		
	Total	70.800	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Eksternal, Motivasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja

Table V.11

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.152	3.938		2.324	.028
	Motivasi Internal	.124	.163	.099	.760	.454
	Motivasi Eksternal	.711	.128	.723	5.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Findriati nama panggilan findri lahir di Buton pada tanggal 18 oktober 1996 dari pasangan suami istri Bapak La Tomoho dan Ibu Wa Naariah. adalah anak ke 7 dari 7 bersaudara. sekarang bertempat tinggal di jln. Sultan allauddin 2 kecamatan tamalate kelurahan mangasa.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD negeri 2 lalole lulus pada tahun 2009, SMP Negeri 1 Siompu Barat lulus pada tahun 2011, SMA Negeri 1 Siompu Barat lulus pada tahun 2014 dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Manajemen Universitas Muhammdiyah Makassar