

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT PLN (Persero)
WIL. SULSELBAR DI MAKASSAR**

**NURLAELI
NIM: 10572 04539 13**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT PLN (Persero)
WIL. SULSELRABAR DI MAKASSAR**

**NURLAELI
NIM: 10572 04539 13**

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini Menerangkan Bahwa Mahasiswa:

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai PT. PLN (Persero)
Wilayah. Sulselrabar di Makassar

Nama Mahasiswa : NURLAELI
NIM : 10572 04539 13
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

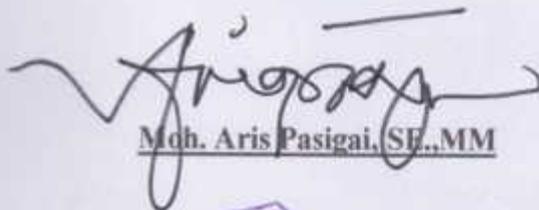
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa dan Diujikan di depan Panitia
Penguji Strata Satu (S1) pada Hari Selasa, 20 Juni 2017 pada Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

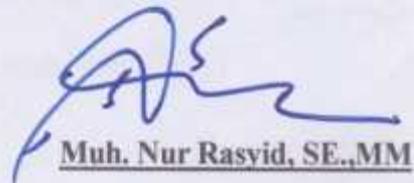
Makassar, Juni 2017

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

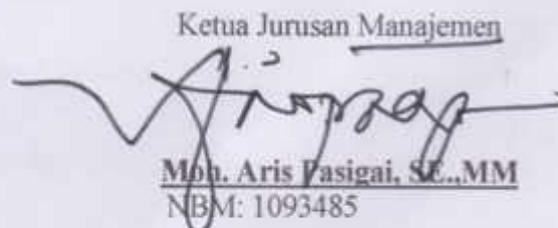
Pembimbing II,


Muh. Aris Pasigai, SE.,MM


Muh. Nur Rasvid, SE.,MM

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi
Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903098

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Aris Pasigai, SE.,MM
NBM: 1093485

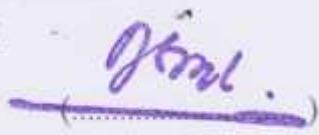
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 120/2017 Tahun 1438 H/2017 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Sabtu, 20 Juni 2017 M/25 Ramadhan 1438 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Juni 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)



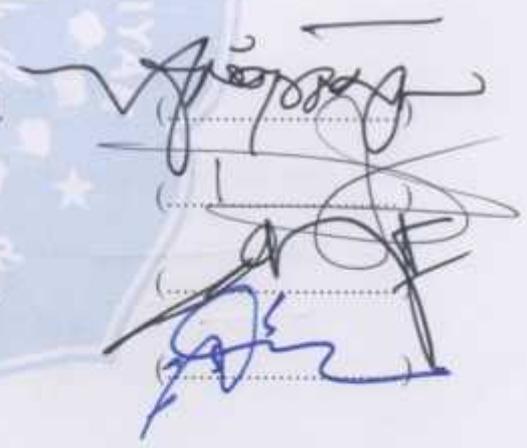
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.
2. Dr. Hj. Ruliaty, MM.
3. Dr. Idham Khalik, SE, MM.
4. Muh. Nur R., MM.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

مَا وَاللَّهِ دَرَجَاتٍ لِّلْعَالِمِينَ أُو۟لَٔئِكَ ۙ أَمۡنُوا ۖ وَاللَّهُ يَرۡفَعُ
... خَيْرٌ تَعۡمَلُونَ ۚ

.”... Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Al-Mujadilah : 11).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

orang tuaku, yang telah memotivasi untuk lebih maju dalam belajar dan berkarya,
Terima kasih atas doa restu dan kasih sayangnya
Suamiku tercinta, yang selalu mendukung dan membantu dengan keiklasannya.
Para Dosenku yang terhormat, yang telah membimbing dan mendidik ,
Terima Kasih Kau adalah Panutan Kami
Saudara-saudaraku, sahabat-sahabat seperjuanganku.

ABSTRAK

NURLAELI, 2017, Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai dan Muh. Nur Rasyid.

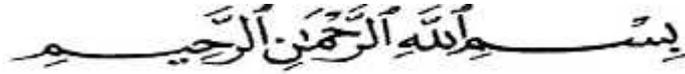
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar, untuk mengetahui Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data yang berbentuk angka dan pengumpulan data melalui observasi, angket, pustaka dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda dan Korelasi Determinan. Sampel pada penelitian ini adalah Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar yang berjumlah 50 orang

Berdasarkan data temuan di lapangan menunjukkan bahwa: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda yaitu $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$. Nilai $a = 17$ sedangkan nilai $b = 0,53$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa b bernilai positif, dan c bernilai positif oleh karena itu variabel X_1 (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Apabila nilai X_1 dinaikkan dari nilai tertinggi variabel motivasi kerja ditambah, maka nilai Y akan naik. Dan jika dilihat dari koefisien determinan ganda diperoleh 27,04%. Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar. Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $Y' = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$. Nilai $a = 17$, nilai $b = 0,53$, dan nilai $c = 0,50$. Hasil tersebut menyebutkan bahwa b dan c bernilai positif. Oleh karena itu, variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pengalaman kerja) berpengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai. Indikator dari motivasi tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Finansial & Sosial. Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini ***“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar”***.

Serta salawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dan terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Abd Rahman Rahim, SE., MM. selaku Ketua Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.MM selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh.Aris Pasigai,SE.,MM selaku Ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE.,MM selaku pembimbing I dan Bapak Muh. Nur Rasyid, SE.,MM selaku pembimbing II.
5. Bapak Dr.Idham Khalid, SE.,MM selaku Penasehat Akademik .
6. Bapak Wasito Adi., Selaku Pimpinan Umum PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, terimakasih telah mengizinkan dan membantu melakukan penelitian.

7. Seluruh Bapak, ibu dosen, dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terimah kasih pula yang sebanyak-banyaknya kepada orang tua dan suami tercinta atas doa dan semangat serta dukungan yang tak henti-hentinya diberikan.
9. Serta kepada Teman-teman Manajemen 10 angkatan 2013 yang juga memberikan doa dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

Seperti halnya manusia yang tidak sempurna dimata manusia lain ataupun dimata Allah SWT, penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan penulisan dan penyajiannya mengingat akan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, untuk itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat untuk kita semua. Amin

Makassar, Mei 2017

Penulis

NURLAELI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
B. Motivasi	9
C. Pengalaman Kerja	19
D. Produktivitas	21
E. Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja	28
F. Penelitian Terdahulu	29
G. Kerangka Pikir	30
H. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Waktu dan Tempat Penelitian	33
B. Jenis dan Sumber Data	33
C. Populasi dan Sampel	34

D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Defenisi Operasional Variabel.....	35
F. Metode Analisis Data.....	36
G. Pengujian Hipotesis.....	37
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
A. Sejarah Singkat Perusahaan PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar	39
B. Visi dan Misi Organisasi	42
C. Struktur Organisasidan Job Description	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Karakteristik Responden	54
B. Analisis Data	63
C. Pembahasan.....	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Likert (Tabel Perhitungan Perolehan Skor)	35
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel	35
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Menurut Umur	56
Tabel 5.2	Pendidikan Responden Pegawai Pada PT PLN (Persero)	57
Tabel 5.3	Lama Kerja Responden Pegawai Pada PT PLN (Persero).	57
Tabel 5.4	Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Sulselrabar	58
Tabel 5.5	Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulserabar Makassar	61
Tabel 5.6	Pengalaman Kerja Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1	Kerangka Pikir, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja	30
Gambar. 4.1	Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar	44

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
2. Lampiran 2 Lembar Kusioner PenelitianSebaran
3. Lampiran 3 Sebaran Data Variabel Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Pegawai
4. Lampiran 4 Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
5. Lampiran 5 Hasil Kusioner Mengenai Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
6. Lampiran 6 Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
7. Lampiran 7 Hasil Kusioner Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar MakassarPengalaman Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar
8. Lampiran 8 Pengalaman Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
9. Lampiran 9 Hasil Kusioner Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
10. Lampiran 10 Perhitungan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
11. Lampiran 11 Perhitungan Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
12. Lampiran 12 Perhitungan Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Makassar
13. Lampiran 13 Analisis Regresi Berganda Dengan Subtitusi Persamaan
14. Lampiran 14 Perhitungan Korelasi Berganda
15. Lampiran 15 Perhitungan Koefisien Determinan
16. Lampiran 16 Perhitungan Koefisien Determinan Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan., meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap Pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap Pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap Pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh Pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para Pegawainya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para Pegawainya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh Pegawainya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh

Pegawai yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan Pegawai, perusahaan lebih mengutamakan calon Pegawai yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hal diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja Pegawai, maka penelitian ini membahas tentang“Pengaruh Motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dan agar penelitian mencapai sasaran maka penulis mengambil rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai?
2. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Untuk bahan informasi dalam pelaksanaan suatu pengkajian yang berkaitan dengan penelitian ini di masa yang akan datang.
2. Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat serta dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau Pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat pula di artikan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Newman dan Hodgetts (2006:4), "*Human Resources Management (HRM) is the process by which organizations ensure the effective use of their associates in the pursuit of both organizational and individual goals*". "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu".

Sementara itu Dessler (2008:2) mengatakan,

"Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job".

"Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan

yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”.

Di bawah ini akan dikemukakan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya dikemukakan oleh Flippo yang dikutip oleh Notoadmodjo dalam bukunya “ *Pengembangan Sumber Daya Manusia (2008:117)*” sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada Pegawai, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Desseler (2006 : 5).

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa:

Semua “manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian”

Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180) :

1. “Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab

untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.

Langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan motivasi adalah :

- a. Perencanaan tenaga kerja,
- b. Rekrutmen,
- c. Seleksi,
- d. Penempatan,
- e. Sistem imbalan,
- f. Pembinaan,
- g. Pengembangan karir

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Membahas mengenai pengertian motivasi, penelitian ini akan mengemukakan pengertian motivasi terlebih dahulu. Motivasi merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pimpinan karena pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Stoker dalam Kadarisman (2012: 278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Pengertian motivasi yang dikutip oleh Danim (2008: 15) dalam bukunya *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* mengemukakan bahwa:

Motivasi sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran hidup pada umumnya.

2. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. (Hasibuan, 2005: 103)

3. Indikator Motivasi

Menurut Usman (2006:118) indikator-indikator motivasi adalah :

- a. Prestasi; Prestasi adalah kehadiran Pegawai berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- b. Kerja Sama; Kerja sama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

- c. Tanggung jawab; Tanggung jawab merupakan suatu tanggung jawab untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa tugas itu. Seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang di rasakan
- d. Kegairahan kerja; Setiap Pegawai memiliki kesenangan mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang di percayakan kepadanya, pada umumnya memiliki motivasi kerja yang positif atau tinggi.
- e. Hubungan yang harmonis; Hubungan antara pemimpin dengan Pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Pimpinan yang memperlakukan Pegawai secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, menghargai, percaya dan menerima satu sama lain akan menimbulkan rasa senang dalam kerja sama.

4. Jenis Motivasi

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang di hadapi saat itu.

Menurut Hasibuan (2005:75) dalam bukunya yang berjudul *Organisasi dan Motivasi* menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi sebagai berikut :

a) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (*InsentifNegatif*)

Manajer memotivasi pegawai dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi positif (*Insentif Positif*) akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang dan motivasi negatif (*insentif negatif*) hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

5. Alat Motivasi

Penggunaan masing-masing alat motivasi ini dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya sebab pada hakekatnya individu adalah berbeda dengan yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2005:99) dalam bukunya yang berjudul *Organisasi dan Motivasi* menyatakan tentang prinsip pelaksanaan motivasi yaitu:

a) Material Insentif

Alat-alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah, dan lain-lain.

b) Non Material

Insentif Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya : mendali, piagam, bintang jasa, dan lain-lain

c) Kombinasi Material dan Non Material Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materi (uang dan barang) dan non materil (mendali atau piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

6. Teknik Motivasi

Didalam memotivasi Pegawai juga diperlukan teknik motivasi untuk lebih memperjelas makna dan manfaat motivasi dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam pelaksanaan pencapaian tujuan. Tekni motivasi sebagai berikut:

a) Teknik pemenuhan kebutuhan Pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Abraham Maslow mengemukakan hirarki kebutuhan pegawai sebagai berikut :

- a) Kebutuhan Fisikologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan Pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- d) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan Pegawai

tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja pegawai.

b) Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis.

Teknik ini dirumuskan: “*AIDDAS*”

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Keputusan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasranya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

7. Model- Model Motivasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model motivasi yang berbeda yaitu sebagai berikut :

a) Model tradisional

Model tradisional dari motivasi berhubungan dengan Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakan sistem pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan.

b) Model hubungan manusiawi

Banyak praktek manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi.

c) Model sumber daya manusia

Kemudian para teoritis seperti McGregor dan Maslow, dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada model hubungan manusiawi dan mengemukakan pendekatan yang lebih untuk memanfaatkan para pegawai. Model ini menyatakan bahwa para pegawai dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berpartisipasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

8. Prinsip-Prinsip Motivasi

Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, tentunya harus menggunakan pedoman atau dengan kata lain prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman oleh atasan untuk memotivasi bawahannya. Menurut Mangkunegara

(2006:100) dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, mengemukakan Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin menkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat Pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

d) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

9. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pengaruh pemimpin ini dominan dalam sebagai aspek, ia dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para pegawai/Pegawainya, sehingga peran pemimpin dalam menciptakan suasana yang lebih baik menjadi penting, misalnya, mau mendengar, menghargai, memberikan harapan dan dorongan, serta tidak diskriminatif. Tidak kalah pentingnya adalah memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan pegawai menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru kontra produktif.

Peran pemimpin menurut A. Tabrani Rusyan dan Wahyosumidjo (2007) adalah memberikan motivasi atau sebagai motivator. Memotivasi ini bertujuan untuk mengubah motiv atau dorongan yang ada pada diri pegawai/Pegawai dari rendah menjadi tinggi, sebab menurut Sherman (2008) motivasi dapat “Memberikan energi perilaku” pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi antara peran pemimpin dengan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi juga memiliki korelasi dengan budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga pada organisasi, bahkan menurut Robbins dan Coulter dan Pearce dan Robinson (2008), budaya memengaruhi cara anggota bertindak. Ini menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak dalam arti yang positif,

tentunya ini akan menimbulkan kepuasan, komitmen dan motivasi yang lebih tinggi.

C. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut Abriyani Puspaningsih, (2004), semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin terampil pula seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Elaine B. Johnson (2007) menyatakan bahwa "pengalaman memunculkan potensial seseorang. Potensial penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam".

Pengalaman merupakan cara pembelajaran yang baik bagi pegawai untuk menjadikan pegawai yang kaya akan teknik pengalaman kerja yang handal. Semakin tinggi pengalaman pegawai, maka semakin mampu dan mahir menguasai tugasnya sendiri maupun aktivitas yang dihadapi. Pengalaman juga membentuk pegawai mampu menghadapi dan menyelesaikan hambatan maupun persoalan dalam pelaksanaan tugasnya, serta mampu mengendalikan kecenderungan emosional terhadap berbagai masalah yang biasa mengahadapinya. Selain pengetahuan dan keahlian, pengalaman kerja memberikan kontribusi yang relevan dalam meningkatkan kompetensi kinerjanya.

Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka, pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang pegawai proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga pegawai tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur darimasa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

1. Lama waktu/masa kerja; ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan Pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan; Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

D. Produktivitas

Konsep produksi kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang

selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktivitas.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. (Sinungan, 2005: 18).

1. Indikator- Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2011:104) Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

- a. Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
- c. Semangat kerja; Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
- d. Pengembangan diri; Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu; Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- f. Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas menurut Sudomo (2007), mempunyai berbagai pengertian antara lain yang terpenting adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas tidak lain rasio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (*input*).

- b. Produktivitas pada dasarnya adalah sesuatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas semesta/total.
- d. Produktivitas adalah kekuatan pendorong (*driving force*) untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi dan kemajuan sosial yang pada hakikatnya sasaran pembangunan nasional kita. Dengan perkataan lain produktivitas mendorong pertumbuhan, dan pertumbuhan adalah kemajuan. Untuk suatu negara ukurannya adalah *Gross Domestik*.

Menurut Simanjuntak (2007), Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan definisi kerja. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang dipergunakan per satuan waktu. Sumber daya masukan dapat terdiri dari beberapa faktor produksi seperti

tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia sendiri.

Dari pengertian di atas, peningkatan produktivitas:

1. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, dan/ atau
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang terbatas, dan/ atau
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama, dan/atau
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan pegawai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P.Siagian bahwa “produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P.Siagian (2005:75).

2. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja Pegawai.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja Pegawai di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Sinungan (2005) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja
 - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
 - a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas

- b. Ke aneka ragam tugas
- c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d. Kepuasan kerja

Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervisi serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha'

Sedangkan menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat

meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong pegawai lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

b. Seni Serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

c. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

E. Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan

bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Pegawai yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

F. Penelitian Terdahulu

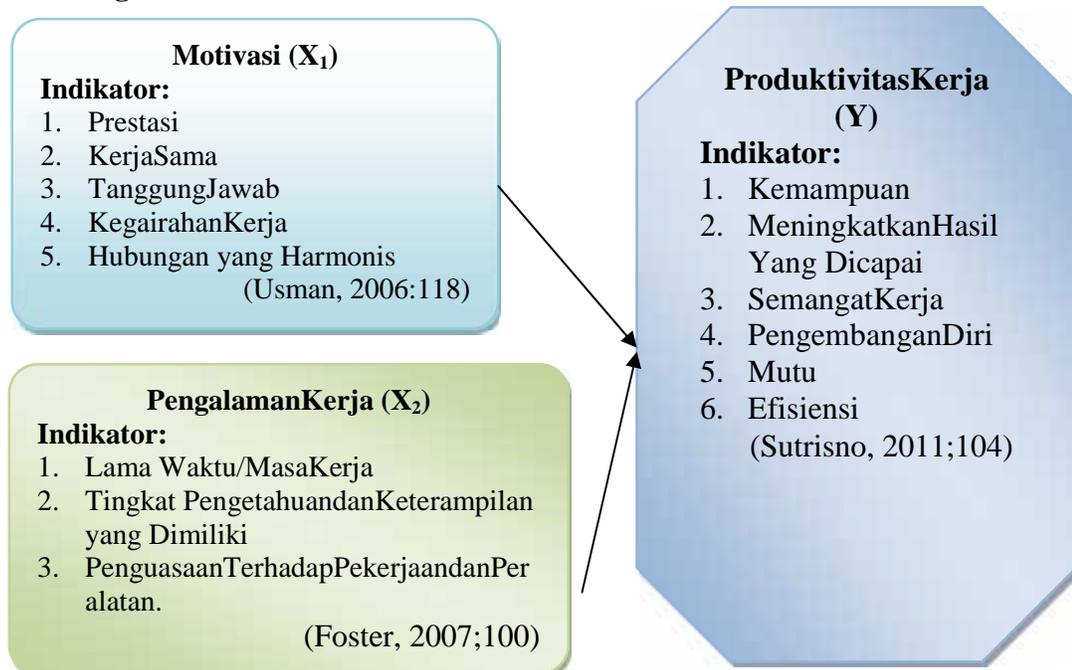
Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan untuk menguji tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, misalnya hanna rianita putri (2016) *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap variabel produktivitas kerja Pegawai bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Galih Pratama Putra (2013) *Pengaruh Faktor Pengalaman Kerja, Motivasi, Kerja, Dan Intensitas Pelatihan Terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan Satuan Kerja Di Wilayah Bayar Kppn Malang*, menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, dan Intensitas Pelatihan secara parsial menunjukkan pengaruh atau

hubungan yang positif terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan. Khusus untuk variabel Pengalaman kerja, terdapat perbedaan dengan hipotesis awal, di mana dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel ini berpengaruh negatif terhadap Kualitas Pelaporan Keuangan.

Ardika Sulaeman (2014) *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*, menyimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas Pegawai pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas Pegawai mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas Pegawai pada usaha mebel ukir Kabupaten Subang.

G. Kerangka Pikir



Gambar. 3.1. Kerangka Pikir, Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Kerja

Berikut adalah rincian kerangka berfikir dari gambar di atas:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila Pegawai mendapat motivasi, maka Pegawai akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan Pegawai seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari Pegawai, karena jika pengeluaran dari Pegawai tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari Pegawai akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin Pegawai memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang Pegawai maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh Pegawai akan menunjang

terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika Pegawai pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Motivasi dan pengalaman akan membuat kualitas Pegawai menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan, Pegawai mendapatkan dorongan untuk berkembang dan sudah mendapatkan pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja tinggi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

H. Hipotesis

1. Diduga motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Maret sampai dengan Bulan Mei Tahun 2017.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa data yang berbentuk angka dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari kantor PT PLN (Persero) wilayah Sulselrabar melalui observasi dan kuisisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber dari perusahaan, bahan-bahan dokumentasi serta artikel-artikel yang mempunyai relevansi dengan penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini adalah kajian pustaka dan jurnal-jurnal tentang motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja Pegawai.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai personalia di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar yang berjumlah 96 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel yang dilakukan adalah sebagian Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar. Adapun cara pengambilan sampel menurut AT. Riyanto, apabila jumlah populasi kurang dari 100 bisa diambil 50%. Sehingga sampel yang saya ambil sebanyak 50 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan pengamatan secara langsung di lapangan.
2. Angket / Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi pertanyaan / pernyataan secara tertulis kepada para responden untuk dijawab.
3. Penelitian pustaka, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku sebagai bahan pustaka.

4. Dokumentasi lebih mengarah pada bukti konkrit. Menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian ini.

Dalam penelitian ini digunakan *skala Likert* untuk skala pengukurannya. Menurut Sugiono (2011: 107) menyatakan bahwa “ *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut skor untuk setiap jawaban yang bersifat positif dimulai dari skor paling tinggi, sedangkan yang bersifat negatif kebalikan dari positif.

Variabel	Skor
SS : Sangat Baik	5
S : Setuju	4
KS : Kurang Setuju	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

Tabel. 3.1. *Skala Likert* (Tabel Perhitungan Perolehan Skor Bersifat Negatif)

E. Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ket
1	Motivasi	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Rivai dalam Kadarisman (2012:276)	-Prestasi -Kerja sama -Tanggung Jawab -Kegairahan Kerja -Hubungan yang Harmonis	

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ket
2	Pengalaman Kerja	Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berfikir dan sikap dalam bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Abriyani Puapaningsih, (2004).	-Lama waktu/masa kerja -Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki -Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	
3	Produktivitas	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126)	-Kemampuan melaksanakan tugas -Meningkatkan hasil yang dicapai -Semangat kerja -Pengembangan diri -Mutu merupakan kualitas kerja -Efisiensi	

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT.PLN (Persero). Dalam regresi sederhana, X adalah variabel indenpenden. Oleh karena dalam regresi berganda variabel independen lebih dari 1, maka dapat digunakan simbol X1 dan X2, sehingga persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Keterangan:

Y'	=	Produktivitas
a	=	Kostanta
X ₁	=	Motivasi Kerja
X ₂	=	Pengalaman Kerja
b ₁	=	Koefesien Motivasi
b ₂	=	Koefesien Pengalaman Kerja

Untuk mencari nilai a, b, dan c dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} Y &= Na + b X_1 + c X_2 \\ X_1 Y &= a X_1 + b X_1^2 + c X_1 X_2 \\ X_2 Y &= a X_2 + b X_1 X_2 + c X_1^2 \end{aligned}$$

(Boedijoewono, 2007: 304)

2. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi ganda yaitu bagian dari variabel total dari Y yang dijelaskan oleh bidang regresi. Koefisien determinasi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y + c \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

(Boedijoewono, 2007;310)

Keterangan :

R ²	=	Koefisien Determinasi Ganda
X ₁ dan X ₂	=	Variabel Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja
\bar{Y}	=	Rata-rata Variabel Dependen
n	=	Jumlah unsur sampel
a, b, dan c	=	Koefisien Regresi Ganda
Y	=	Produktivitas

G. Pengujian Hipotesis

Dalam Pengujian penelitian tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut :

1. Uji T digunakan untuk menguji secara (parsial) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Koefisien determinasi Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Pelistrikan di kota Ujung Pandang yang sekarang Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di Pelabuhan, dimana penyaluran masih sangat terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan akan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai Jeneberang di daerah Pandang-pandang Sungguminasa, yang berkapasitas 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957.

Pada tahun 1946 juga mulai dibangun PLTD yang berlokasi di bekas Lapangan Bontoala. Kedua pembangkit tersebut dikelola oleh N.V. NEDERLANDS IN DISCHE GAS ELECTRICIBIT MAATSCHAPPY (N.I.G.E.M) yang pada tahun 1949 dialihkan pengolahannya oleh N.V. Oversseese Gas & Electricitiet Maatschappy (N.V. OGEM), dan pada pertengahan tahun 1957 pelistrikan yang tadinya dikelola oleh N.V. OGEM diambil alih atau dinasionalisasikan oleh pemerintah Republik Indonesia dan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Listrik Negara Makassar atau PLN Makassar.

Perusahaan Listrik Negara Makassar mempunyai daerah hanya di kota Makassar. Daerah-daerah di luar Kota Makassar antara lain Kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk sentral pembangkitnya

ditangani oleh PLN Cabang luar kota sedangkan pendistribusiannya dilakukan oleh PT MPS.

Pada tahun 1961 PLN Pusat Jakarta membentuk PLN Exploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

Dengan dikelurkannya Surat edaran PLN Pusat No. 078/PST/1967 tentang klasifikasi dalam organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan Surat Keputusan Pemimpin PLN Exploitasi VI No. 001/L.VI/968 Tanggal 08 Januari 1968 Cabang Luar kota dibubarkan dan peraturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya ditangani oleh PLN. Exploitasi VI terus berkembang dan selain membawahi beberapa PLTD juga membawahi beberapa PLN Cabang Makassar serta PLTU Tello yang diresmikan pada tahun 1971. PLN cabang Makassar membawahi unit-unit kerja antara lain Ranting Sengkang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral pembangkit Bontoala.

Pada tahun 1972 pemerintah RI telah mengeluarkan PP No. 18 tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang mempunyai arti penting bagi PLN karena merupakan dasar hukum Perusahaan, statusnya dari Perusahaan Negara menjadi Perusahaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang struktur Organisasi dan Pembangkit Tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, maka PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII.

Sebagai tindak lanjut peraturan menteri tersebut, Direksi Perum Listrik Negara mengeluarkan Surat Keputusan No. 50/DIR/1973 Tanggal 20 Oktober 1973 tentang struktur Organisasi dan tugas-tugas pokok Perum Listrik Negara

Exploitasi VIII yang didalamnya terdapat unit-unit pelaksana yaitu sektor Tello dan Cabang Makassar.

Pada tahun 1975 Menteri PUTL mengeluarkan peraturan Pemerintah No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebut bahwa “Perusahaan mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek dan PLN Wilayah”.

Direksi Perum Listrik Negara juga menetapkan SK No. 10/DIR/1976 sebagai tindak lanjut dari peraturan Menteri yang mengubah sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII dengan wilayah kerja meliputi propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN wilayah VIII terus mengadakan reorganisasi dan sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan 1 Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT PLN (Persero) berdasarkan PP. No. 23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

B. Visi dan Misi Organisasi

1. Visi

“Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani”.

2. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota Perusahaan, dan Pemegang Saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjalankan kegiatan Usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto Perusahaan

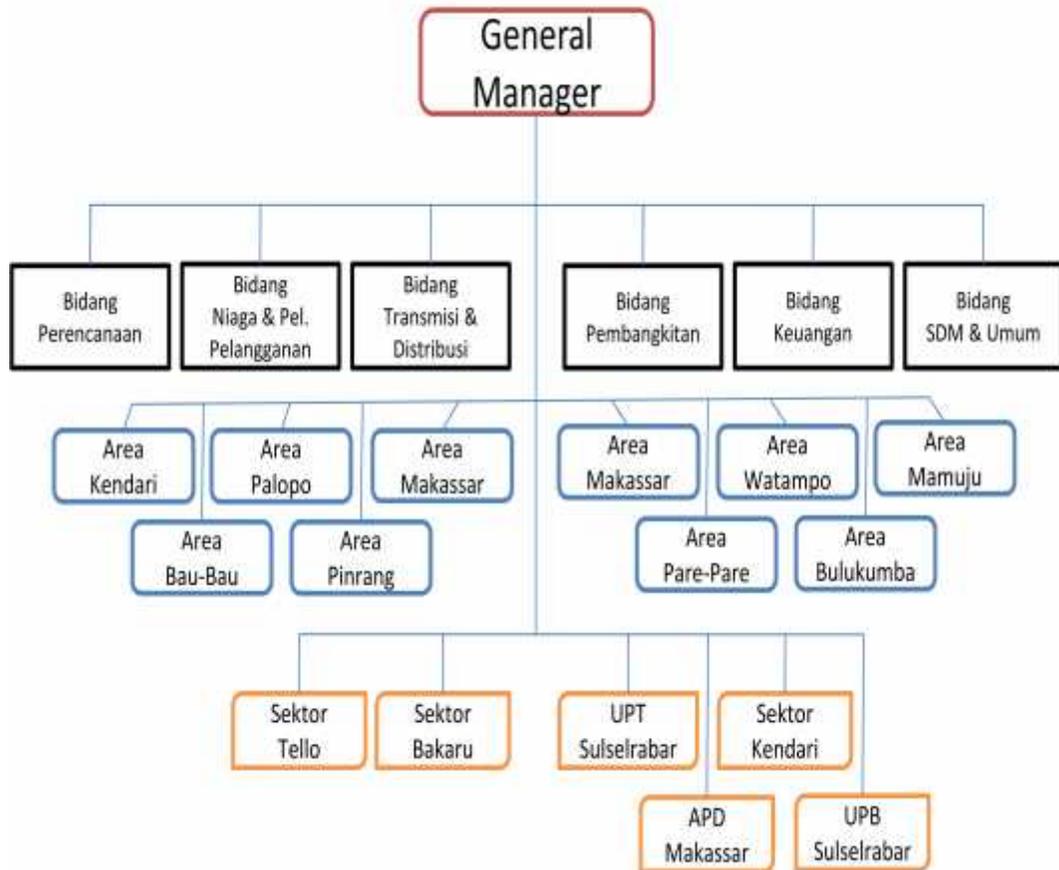
Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (**Electricity for a better life**)

C. Struktur Organisasi dan Job Description

Organisasi merupakan alat yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para Pegawai.

Adapun struktur organisasi pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel dan Sultra terdiri dari bagian utama mencakup bersama dari fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut

1. Struktur Organisasi



Gambar. 4.1. Struktur Organisasi PT PLN (Persero)

2. Job Description

Berikut ini adalah deskripsi dari tiap jabatan:

1. General Manager

Bertanggung jawab atas pengadaan usaha, melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim kerja yang produktif.

2. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Adapun uraian tugas dalam bidang ini adalah :

- 1) Menyusun perencanaan wilayah;
 - RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik).
 - RJP (Rencana Jangka Panjang)
 - RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) bersama bidang-bidang terkait.
 - Rencana pengembangan sistem ketenaga listrikan.
- 2) Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja;
- 3) Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam melakukan penilaian finansialnya.
- 4) Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi :
 - Rencana pengembangan aplikasi
 - SOP pengelolaan aplikasi.
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 7) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

3. Bidang Transmisi Dan Distribusi

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketanaga listrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah :

- 1) Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- 2) Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 3) Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- 4) Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- 5) Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
- 6) Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi..
- 7) Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.

- 8) Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- 9) Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
- 10) Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

4. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari Bidang Niaga ini adalah :

- 1) Menyusun :
 - Ketentuan dan strategi pemasaran.
 - Perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
- 2) Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- 3) Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- 4) Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- 5) Menyusun :
 - Strategi pengembangan pelayanan pelanggan.

- Standar dan produk pelayanan.
 - Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
 - Konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
- 6) Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
 - 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
 - 8) Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
 - 9) Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
 - 10) Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
 - 11) Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.
 - 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
 - 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
 - 14) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

5. Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaran atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Adapun tugas dalam bidang keuangan ini adalah :

- 1) Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- 2) Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.

- 3) Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- 4) Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- 5) Melakukan pengelolaan keuangan.
- 6) Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- 7) Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
- 8) Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan.
- 9) Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
- 10) Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
- 11) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 12) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 13) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- 14) Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

6. Bidang SDM dan Umum

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan Organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari Bidang SDM dan Organisasi ini adalah :

- 1) Mengelola :
 - Pengembangan organisasi dan manajemen.
 - Pengembangan sumber daya manusia.
 - Manajemen sumber daya manusia.
 - Administrasi dan data kepegawaian.
- 2) Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.

- 3) Membina hubungan industrial.
- 4) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- 5) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- 6) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan administrasi kesekretariatan, komunikasi masyarakat dan hukum, dan pengelolaan keamanan, sarana dan prasarana kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

1. Mengendalikan Rencana Jangka Panjang dan Rencana Kerja dan Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia dan Organisasi.
2. Melaksanakan pengembangan dan evaluasi organisasi sesuai dengan perkembangan kebijakan korporat.
3. Memastikan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.
4. Mengevaluasi kinerja sumber daya manusia.
5. Mengelola administrasi kepegawaian dan kesejahteraan pegawai.
6. Mengelola bidang hubungan industrial.
7. Mengoptimalkan pengelolaan sumberdaya, melakukan pembinaan dan pengembangan SDM di bidangnya melalui coaching, mentoring, dan assignment.
8. Mampu melaksanakan analisis dan evaluasi penerapan kebijakan-kebijakan di bidang SDM meliputi perencanaan, pengaturan, pengendalian, evaluasi serta pengembangan atau perbaikan

metode/prosedur/tata kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia perusahaan.

9. Mampu melakukan pembinaan pengelolaan bagian-bagian dari administrasi personalia.

Adapun tugas dari Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi ini adalah :

1) Mengelola :

- Serifikasi asset.
- Dekomentasi dan perpustakaan.
- Administrasi kesekretariatan, protokol dan rumah tangga kantor induk.

2) Mengelola :

- Komunikasi kemasyarakatan dan pelanggan.
- Fasilitas dan prasarana kerja.
- Sistem keamanan dan pengamanan kantor.

3) Mengelola program bina/peduli lingkungan.

4) Melakukan advokasi hukum dan peraturan Perusahaan.

5) Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.

6) Menyusun dan mengelola manajemen mutu.

7) Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

7. Sektor

Mengelola dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit dan atau transmisi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk

menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik sesuai standar yang ditetapkan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan unit asuhan di bawahnya.

8. Area

Mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit dan jaringan distribusi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan skantor induk untuk menghasilkan pendapatan perusahaan yang didukung dengan pelayanan, mutu dan keandalan pasokan yang memenuhi kebutuhan pelanggan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan untuk asuhan di bawahnya.

9. Area Pengatur Distribusi (APD).

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalannya yang baik untuk mencapai kinerja unit.

D. Nilai-Nilai Perusahaan

- Saling percaya (Mutual Trust)
- Integritas (Integrity)
- Peduli (Care)
- Pembelajar (Learner)
- Peka-tanggap terhadap kebutuhan pelanggan

Senantiasa berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan secara cepat, tepat dan sesuai.

- Penghargaan pada harkat dan martabat manusia

Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dengan segala kelebihan dan kekurangannya serta mengakui dan melindungi hak-hak asasi dalam menjalankan bisnis.

- Integritas

Menjunjung tinggi nilai kejujuran, integritas, dan obyektifitas dalam pengelolaan bisnis.

- Kualitas produk

Meningkatkan kualitas dan keandalan produk Secara terus-menerus dan terukur serta menjaga kualitas lingkungan dalam menjalankan perusahaan.

- Peluang untuk maju

Memberikan peluang yang sama dan seluas-luasnya kepada setiap anggota perusahaan untuk berprestasi dan menduduki posisi sesuai dengan kriteria dan kompetensi jabatan yang ditentukan.

- Inovatif

Bersedia berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama anggota perusahaan, menumbuhkan rasa ingin tahu serta menghargai ide dan karya inovatif.

- Mengutamakan kepentingan perusahaan

Konsisten untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menjamin di dalam setiap keputusan yang diambil ditujukan demi kepentingan perusahaan.

- Pemegang saham

Dalam pengambilan keputusan bisnis akan berorientasi pada upaya meningkatkan nilai investasi pemegang saham.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero). Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar dengan subjek penelitian adalah 50 pegawai.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, Pendidikan, Lama kerja, Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.1. Karakteristik Reseponden Menurut Umur

Usia	Tanggapan Responden	
	Orang	%
21 - 30	8	16
31 - 40	12	24
41 - 50	22	44
Diatas 50	8	16
Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Olahan penulis 2017

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 41 – 50 tahun yakni sebesar 44 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata Pegawai PT PLN Persero Wilayah Sulselrabar berumur 41 – 50 tahun.

2. Responden Menurut Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang Pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari pada Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari Pegawai dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh Pegawai yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.5.2. Pendidikan Responden Pegawai Pada PT PLN (Persero)

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMU	8	16
D III	10	20
S. 1	23	46
S. 2	4	8
S. 3	3	6
Tdk di Isi	2	4
Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

3. Responden Menurut Lama Kerja

Lama kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman tentang pekerjaan yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh Pegawai dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Lama Kerja Responden Pegawai Pada PT PLN (Persero).

Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
≤ 1 Tahun	2	4
1 – 10 Tahun	5	10
11 - 20 Tahun	10	20
21 - 30 Tahun	22	44
31 - 40 Tahun	8	16
Tidak Di Isi	3	6
Jumlah	50	100

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Sesuai dengan judul penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada

PT PLN (Persero). Data yang diperlukan adalah data yang relevan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai, yaitu:

1. Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero)

Produktivitas kerja mencakup sikap mental Pegawai yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu kerja.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner dan tabulasi data yang dilakukan pada 50 pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar. Dari 50 kuesioner yang telah dibagikan kepada 50 Pegawai, keseluruhan dapat diisi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Tabel. 5.4. Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Sulselrabar

Produktivitas Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai
44 – 46	2
47 – 49	11
50 - 52	10
53 – 55	13
56 – 58	7
59 – 61	7
Jumlah	50

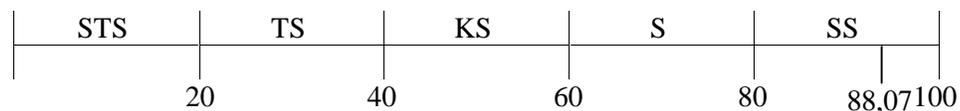
Sumber : Hasil Olahan penulis 2017

Produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 9 yang terlampir. Tabel 9 merupakan gambaran score dari tiap-tiap pernyataan yang berjumlah sepuluh pernyataan. Dari sepuluh pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 50 responden. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 9 yang terlampir.

Jumlah score maksimal untuk seluruh item = $5 \times 12 \times 50 = 3.000$
 Berdasarkan tabel 10 yang terlampir, score yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 2.642. Berdasarkan data tersebut produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{2.642}{3.000} \times 100\% = 88,07\%$$

Berdasarkan perhitungan tingkat produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar di atas diperoleh bahwa tingkat produktivitas Pegawai sebesar 88,07% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Keterangan :

STS : Sangat tidak setuju

- TS : Tidak Setuju
KS : Kurang Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 50 responden maka rata-rata 88.07% terletak pada daerah sangat Produktif (SP). Artinya produktivitas kerja Pegawai pada PTPLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar termasuk dalam kategori sangat produktif.

2. Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner dan tabulasi data yang dilakukan pada 50 Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.5. Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Produktivitas Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai
27 – 30	1
31 – 34	0
35 – 38	0
39 – 42	10
43 – 46	21
47 – 50	18
Jumlah	50

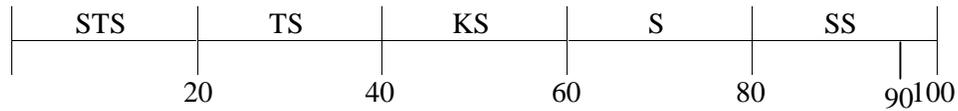
Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Motivasi kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil Sulselrabar Makassar selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 11 yang terlampir. Di mana tabel 11 merupakan gambaran score dari tiap-tiap pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 12 yang terlampir.

Jumlah score maksimal untuk seluruh item = $5 \times 10 \times 50 = 2.500$
 Berdasarkan tabel 12 yang terlampir, score yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.515. Berdasarkan data tersebut motivasi kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{2.250}{2.500} \times 100\% = 90\%$$

Berdasarkan perhitungan tingkat produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar di atas diperoleh bahwa tingkat motivasi kerja Pegawai sebesar 90% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Keterangan :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 50 responden maka rata-rata 90% terletak pada daerah Sangat Tinggi (ST). Artinya motivasi kerja Pegawai pada PTPLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar sangat tinggi.

3. Pengalaman Kerja Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin Pegawai memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner dan tabulasi data yang dilakukan pada 50 Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil Sulselrabar Makassar dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6. Pengalaman Kerja Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Produktivitas Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai
16 - 18	1
19 - 21	4
22 - 24	28
25 - 27	16
28 - 30	1
Jumlah	50

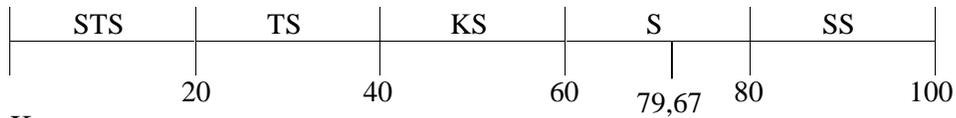
Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Pengalaman pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 13 yang terlampir. Dari enam pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 50 responden. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 14 yang terlampir.

Jumlah score maksimal untuk seluruh item = $5 \times 6 \times 50 = 1.500$. Berdasarkan tabel 14 yang terlampir, score yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.195. Berdasarkan data tersebut pengalaman pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini:

$$PengalamanKerja = \frac{1.195}{1.500} \times 100\% = 79,67\%$$

Berdasarkan perhitungan pengalaman kerja pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar di atas diperoleh bahwa tingkat pengalaman sebesar 79,67% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Keterangan :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 50 responden maka rata-rata 79.67% terletak pada daerah Baik (B). Artinya pengalaman kerja pada PT PLN (Persero) Wil.Sulselrabar Makassar baik.

B. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam regresi sederhana, X adalah variabel indenpenden. Oleh karena dalam regresi ganda variabel independen lebih dari 1, maka dapat digunakan simbol X_1 dan X_2 , sehingga persamaan regresi ganda adalah:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Keterangan :

Y' = Produktivitas

a = Kostanta

- X_1 = Motivasi Kerja
 X_2 = Pengalaman Kerja
 b_1 = Koefesien Motivasi
 b_2 = Koefesien Pengalaman Kerja

Untuk mencari nilai a, b, dan c dapat menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = Na + b X_1 + c X_2$$

$$X_1Y = a X_1 + b X_1^2 + c X_1 X_2$$

$$X_2Y = a X_2 + b X_1 X_2 + c X_2^2$$

Berikut ini adalah analisis untuk Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar Tahun 2017.

Y	X ₁	X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂	X ₁ ²	Y ²
2634	2243	1231	118570	64967	55252	101371	30511

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai a sebesar 17, nilai b sebesar 0,53 sedangkan c sebesar 0,50, secara lebih rinci dapat dilihat pada Lampiran 11 dan 12 perhitungan analisis regresi berganda yang terlampir. Dari nilai a, b dan c yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi ganda pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut: $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a, b dan c positif. Artinya ketika variabel X_1 dan X_2 (motivasi kerja dan pengalaman kerja) dinaikkan maka nilai Y (produktivitas kerja) akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 dan X_2 .

2. Korelasi Ganda

Menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai digunakan korelasi ganda. Berdasarkan pada perhitungan yang terlampir, menunjukkan bahwa $R_{yx_1x_2} = 0,53$. Korelasi ganda menunjukkan terdapat hubungan positif motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi Ganda

Koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{a\sum Y + b\sum X_1Y + c\sum X_2Y - n\bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n\bar{Y}^2}$$

Berdasarkan pada perhitungan koefisien determinan ganda yang terlampir, maka koefisien determinasi ganda adalah 1,00.

4. Pengujian Hipotesis

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Pada hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar. Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel X_1 (motivasi kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan adalah $r^2_{x_1y} = 27,04\%$ yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar sebesar 27,04%.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Pada hipotesis menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar. Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$, hal ini menunjukkan bahwa nilai

variabel X_2 (pengalaman kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah $r^2_{x_2y} = 2,05\%$ yang berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar sebesar 2,05%.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Pada hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar. Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel X_1 dan X_2 (motivasi kerja dan pengalaman kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja

dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi pada dasarnya akan menunjukkan produktivitas yang tinggi pula. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya jika tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan adalah $r_{xy} = 27,04\%$ yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar sebesar 27,04%, sedangkan sisanya sebesar 72,95% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sikap dan pengawasan.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar

Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel X_2 (pengalaman kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah $r^2_{x_2y} = 2,05\%$ yang berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar sebesar 2,05%.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar.

Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa pegawai akan mau

bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Dengan pengalaman yang didapat, pegawai akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi.

Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi.

Dimana jika motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Persamaan regresi ganda digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja pegawai apabila ada pertanyaan apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama ditingkatkan sampai nilai optimal. Berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh persamaan $Y' = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$. Apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja di optimalkan sebesar $X_1 = 50$ dan $X_2 = 50$, maka produktivitas kerja pegawai menjadi $Y' = 68,5$.

Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien $R_{yx_1x_2} = 0,53$. Jadi terdapat korelasi yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja sebesar 0,53.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda yaitu $Y = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$. Nilai $a = 17$ sedangkan nilai $b = 0,53$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa b bernilai positif, dan c bernilai $0,50$ bernilai positif oleh karena itu variabel X_1 (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (produktivitas kerja). Apabila nilai X_1 dinaikkan dari nilai tertinggi variabel motivasi kerja ditambah, maka nilai Y akan naik. Dan jika dilihat dari koefesien determinan ganda diperoleh $27,04\%$.
2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar.

Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar di Makassar. Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh persamaan regresi ganda yaitu $Y' = 17 + 0,53X_1 + 0,50X_2$. Nilai a

= 17, nilai $b = 0,53$, dan nilai $c = 0,50$. Hasil tersebut menyebutkan bahwa b dan c bernilai positif. Oleh karena itu, variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pengalaman kerja) berpengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja).

3. Dari hasil perhitungan perhitungan tersebut di dapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja para pegawai sehingga Motivasi dan pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Indikator dari motivasi dan pengalaman kerja tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Finansial & Sosial. Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

B. Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselrabar Makassar maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan agar memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi eksternal dan internal diberikan dengan seimbang maka kinerja Pegawai sudah pasti meningkat.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi eksternal pada komunikasi antar Pegawai dan atasan, apabila Pegawai merasa nyaman dengan komunikasi otomatis produktivitas kerja mereka meningkat. Karena dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim. 2008. *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Bandung Erlangga.
- Dessler. 2008. *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5*. Bandung : Erlangga
- Foster. 2005. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta. PPM.
- Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Henry Fayol. 2010. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Aksara
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi, 2006. *Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan*. Yogya penerbit: UGM.
- Newman dan Hodgetts. 2006. *Performance Management*. Jakarta : GM.
- Notoadmodjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Nugroho Boedjoewono. 2007. *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Robbins & Coulter dan Pearce & Robinson (2008), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sherman. 2008. *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak 2007. *Komunikasi organisasi strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Dalam Sunarto. 2003(Ed.), *Pengertian Kinerja Karyawan*. Bandung : Erlangga.

- Sinungan. 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang P.Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugeng Budiono. 2008. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sutrisno. 2011. *Metodologi Research*, Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Usman, H. 2006. *Manajemen Teori-Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Wahyosumidjo dan A. Tabrani Rusyan. 2007. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta : GM.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Lembar Kusioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PT. PLN (Persero)
WILAYAH SULSELRABAR
DI MAKASSAR**

I. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Status Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pertanyaan/pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertanyaan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “*Check list*” () pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan pilihan
5 = Sangat setuju (SS)
4 = Setuju (S)
3 = Kurang setuju (KS)
2 = Tidak setuju (TS)
1 = Sangat tidak setuju (STS)

LEMBAR KUESIONER

C. PRODUKTIVITAS KERJA

No	PERNYATAAN-PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	A. <u>Kemampuan</u> Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3	B. <u>Meningkatkan Hasil yang dicapai</u> pekerjaan saya selalu meningkatkan hasil yang ingin dicapai perusahaan.					
4	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
5	C. <u>Semangat kerja</u> Dengan tersedianya berbagai fasilitas kerja membuat saya semangat dalam melakukan pekerjaan.					
6	Dengan adanya dukungan dari keluarga maupun rekan kerja membuat saya semakin semangat dalam bekerja.					
7	D. <u>Pengembangan diri</u> Arahan serta dorongan dari manajer dapat memberikan pengembangan diri bagi saya.					
8	Saya selalu berlatih mengerjakan pekerjaan demi mengembangkan kemampuan diri saya.					
9	E. <u>Mutu</u> Saya selalu meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu.					
10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya di tuntut untuk menghasilkan mutu kerja yang baik.					
11	F. <u>Efisiensi</u> Saya berusaha untuk mengefisiensikan sumber tenaga kerja dengan baik.					
12	Dalam memulai suatu pekerjaan saya selalu mngefisiensikan waktu dengan baik.					

LEMBAR KUESIONER

A. MOTIVASI KERJA

No	PERNYATAAN-PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	A. Prestasi Saya bangga mendapat prestasi bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya akan mempertahankan prestasi pekerjaan saya.					
3	B. Kerja sama Pekerjaan akan cepat selesai jika dilakukan dengan kerja sama.					
4	suatu pekerjaan akan tercapai jika terjalin kerja sama yang baik.					
5	C. Tanggung jawab Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.					
6	Saya siap mempertanggung jawabkan jika terjadi kesalahan kerja.					
7	D. Kegairahan kerja Saya senang dengan pekerjaan saya sekarang.					
8	Dengan adanya dorongan serta motivasi dari atasan membuat minat kerja saya semakin tinggi.					
9	E. Hubungan yang harmonis pimpinan memperlakukan pegawai secara manusiawi dengan saling menghormati sehingga terjalin hubungan yang harmonis.					
10	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga .					

LEMBAR KUESIONER

B. PENGALAMAN KERJA

No	PERNYATAAN-PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	A. <u>Lama waktu/masa kerja</u> Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
2	Dengan masa kerja yang saya miliki, saya dapat lebih memahami tugas-tugas perusahaan dan melaksanakannya dengan baik.					
3	B. <u>Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki</u> Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari pegawai yang lain.					
4	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan terstruktur .					
5	C. <u>Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan</u> Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.					
6	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

Lampiran 2. Sebaran Data Variabel Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Pegawai

1. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja a.

Penentuan kelas Interval

b. Distribusi Frekuensi

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } N$$

$$\text{Nilai Maksimum} = 60$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ log } 50$$

$$\text{Nilai Minum} = 46$$

$$K = 1 + 3,3 (1,70)$$

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Minimu}$$

$$K = 1 + 5,61$$

$$= 60 - 46$$

$$K = 6,61$$

$$= 14$$

$$K = 7 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{Kelas Interval}$$

$$= 14 / 7$$

$$= 2$$

2. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja

a. Penentuan kelas Interval

b. Distribusi Frekuensi

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } N$$

$$\text{Nilai Maksimum} = 50$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ log } 50$$

$$\text{Nilai Minum} = 30$$

$$K = 1 + 3,3 (1,70)$$

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Minimu}$$

$$K = 1 + 5,61$$

$$20$$

$$K = 6,61$$

$$K = 7 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{Kelas Interval}$$

$$= 20 / 7$$

$$= 3,03$$

$$= 3 \text{ (Pembulatan)}$$

3. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja a.

Penentuan kelas Interval

b. Distribusi Frekuensi

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } N$$

$$\text{Nilai Maksimum} = 30$$

$$K = 1 + 3,3 \text{ log } 50$$

$$\text{Nilai Minum} = 18$$

$$K = 1 + 3,3 (1,70)$$

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Minimu}$$

$$K = 1 + 5,61$$

$$12$$

$$K = 6,61$$

$$K = 7 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{Kelas Interval}$$

$$= 12 / 7$$

$$= 1,8$$

$$= 2 \text{ (Pembulatan)}$$

Lampiran 3. Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

No	N	Pernyataan												Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	1	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
6	6	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	57
7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	11	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	49
12	12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	53
13	13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	53
14	14	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
15	15	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	50
16	16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
17	17	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
18	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
19	19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	51
20	20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	55
21	21	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	50
22	22	4	3	4	2	4	4	4	4	5	3	5	5	47
23	23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	54
24	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
25	25	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
26	26	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	54
27	27	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	48
28	28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
29	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
31	31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	52
32	32	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	48
33	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
34	34	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	47
35	35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
36	36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
37	37	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	55
38	38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	54
39	39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
40	40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
41	41	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	56
42	42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
43	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
45	45	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	50
46	46	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52
47	47	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	54
48	48	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	54
49	49	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	57

No	N	Pernyataan												Score	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
50	50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	48
Σ	50	227	225	217	214	224	222	218	217	216	215	217	222	2634	

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

**Lampiran 4. Hasil Kuesioner Mengenai Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN
(Persero) Wil. Sulselabar Makassar**

Produktivitas Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai
44 – 46	2
47 – 49	11
50 - 52	10
53 – 55	13
56 – 58	7
59 – 61	7
Jumlah	50

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 5. Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

No	N	Pernyataan										Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
7	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	11	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	42
12	12	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	42
13	13	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	42
14	14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
16	16	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	41
17	17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
18	18	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
19	19	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
20	20	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
21	21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
22	22	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	43
23	23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
24	24	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42
25	25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	45
26	26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
27	27	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
28	28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
29	29	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
30	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
31	31	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
32	32	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
33	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	34	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
35	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	36	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
37	37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
38	38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
39	39	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
40	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	42	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
43	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	44	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43

No	N	Pernyataan										Score
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
45	45	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
46	46	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
47	47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
48	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	49	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
50	50	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
		231	228	227	226	227	222	226	226	217	213	2243

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 6. Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

Produktivitas Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai
27 – 30	1
31 – 34	0
35 – 38	0
39 – 42	10
43 – 46	21
47 – 50	18
Jumlah	50

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 7. Pengalaman Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

No	N	Pernyataan						Score
		1	2	3	4	5	6	
1	1	4	4	3	4	4	5	24
2	2	4	4	5	4	4	4	25
3	3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	2	4	4	4	22
5	5	5	5	2	5	5	5	27
6	6	5	5	3	5	5	5	28
7	7	5	5	3	4	4	5	26
8	8	5	5	4	5	5	4	28
9	9	5	5	2	5	5	5	27
10	10	4	4	3	4	4	4	23
11	11	5	5	2	4	5	5	26
12	12	5	4	2	5	5	5	26
13	13	5	4	2	4	4	5	24
14	14	5	5	3	5	5	5	28
15	15	5	4	4	5	4	5	27
16	16	5	4	2	4	5	5	25
17	17	5	5	1	5	5	5	26
18	18	4	5	3	4	4	4	24
19	19	5	3	2	3	3	3	19
20	20	5	4	4	5	4	4	26
21	21	4	4	3	4	5	4	24
22	22	4	5	2	4	3	5	23
23	23	4	4	1	5	5	5	24
24	24	5	4	2	4	3	5	23
25	25	5	5	2	4	5	4	25
26	26	5	4	2	4	5	5	25
27	27	4	5	3	5	4	4	25
28	28	5	5	2	5	5	5	27
29	29	5	4	2	4	4	4	23
30	30	5	5	1	5	5	4	25
31	31	5	4	2	3	4	4	22
32	32	4	4	4	4	4	4	24
33	33	4	4	4	4	4	4	24
34	34	5	5	2	3	3	4	22
35	35	4	4	1	4	4	4	21
36	36	4	4	4	4	4	4	24
37	37	5	5	2	4	5	4	25
38	38	5	5	2	3	4	5	24
39	39	4	4	4	4	4	4	24
40	40	4	5	3	4	4	5	25
41	41	5	5	1	5	3	4	23
42	42	5	4	2	5	5	4	25
43	43	5	5	2	5	5	5	27
44	44	4	4	4	4	4	4	24
45	45	5	5	2	3	4	5	24
46	46	5	5	1	3	5	4	23
47	47	4	4	3	4	3	3	21
48	48	4	5	2	5	4	4	24

No	N	Pernyataan						Score
		1	2	3	4	5	6	
49	49	5	5	1	5	5	5	26
50	50	5	5	2	4	4	4	24
		232	225	125	213	215	221	1231

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 8. Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

Produktivitas Kerja Pegawai	Jumlah Pegawai
16 - 18	1
19 - 21	4
22 - 24	28
25 - 27	16
28 - 30	1
Jumlah	50

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 9. Perhitungan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

No	N	Y	X ₁	Y ₂	X ₁ ²	X ₁ .Y
1	1	56	43	3136	1849	2408
2	2	46	30	2116	900	1380
3	3	60	50	3600	2500	3000
4	4	54	43	2916	1849	2322
5	5	59	50	3481	2500	2950
6	6	57	48	3249	2304	2736
7	7	48	40	2304	1600	1920
8	8	48	40	2304	1600	1920
9	9	60	50	3600	2500	3000
10	10	48	40	2304	1600	1920
11	11	49	42	2401	1764	2058
12	12	53	42	2809	1764	2226
13	13	53	42	2809	1764	2226
14	14	51	50	2601	2500	2550
15	15	50	43	2500	1849	2150
16	16	58	41	3364	1681	2378
17	17	54	43	2916	1849	2322
18	18	58	48	3364	2304	2784
19	19	51	43	2601	1849	2193
20	20	55	46	3025	2116	2530
21	21	50	43	2500	1849	2150
22	22	47	43	2209	1849	2021
23	23	54	48	2916	2304	2592
24	24	49	42	2401	1764	2058
25	25	53	45	2809	2025	2385
26	26	54	46	2916	2116	2484
27	27	48	46	2304	2116	2208
28	28	56	48	3136	2304	2688
29	29	60	45	3600	2025	2700
30	30	59	48	3481	2304	2832
31	31	52	47	2704	2209	2444
32	32	48	42	2304	1764	2016
33	33	50	50	2500	2500	2500
34	34	47	47	2209	2209	2209
35	35	53	50	2809	2500	2650
36	36	49	43	2401	1849	2107
37	37	55	39	3025	1521	2145
38	38	54	45	2916	2025	2430
39	39	46	46	2116	2116	2116
40	40	50	40	2500	1600	2000
41	41	56	50	3136	2500	2800

No	N	Y	X ₁	Y ₂	X ₁ ²	X ₁ .Y
42	42	51	44	2601	1936	2244
43	43	60	50	3600	2500	3000
44	44	50	43	2500	1849	2150
45	45	50	45	2500	2025	2250
46	46	52	46	2704	2116	2392
47	47	54	49	2916	2401	2646
48	48	54	49	2916	2401	2646
49	49	57	46	3249	2116	2622
50	50	48	44	2304	1936	2112
	50	2634	2243	139582	101371	118570

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 10. Perhitungan Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

No	n	Y	X ₂	Y ₂	X ₂ ²	X ₂ .Y
1	1	56	24	3136	576	1344
2	2	46	25	2116	625	1150
3	3	60	30	3600	900	1800
4	4	54	22	2916	484	1188
5	5	59	27	3481	729	1593
6	6	57	28	3249	784	1596
7	7	48	26	2304	676	1248
8	8	48	28	2304	784	1344
9	9	60	27	3600	729	1620
10	10	48	23	2304	529	1104
11	11	49	26	2401	676	1274
12	12	53	26	2809	676	1378
13	13	53	24	2809	576	1272
14	14	51	28	2601	784	1428
15	15	50	27	2500	729	1350
16	16	58	25	3364	625	1450
17	17	54	26	2916	676	1404
18	18	58	24	3364	576	1392
19	19	51	19	2601	361	969
20	20	55	26	3025	676	1430
21	21	50	24	2500	576	1200
22	22	47	23	2209	529	1081
23	23	54	24	2916	576	1296
24	24	49	23	2401	529	1127
25	25	53	25	2809	625	1325
26	26	54	25	2916	625	1350
27	27	48	25	2304	625	1200
28	28	56	27	3136	729	1512
29	29	60	23	3600	529	1380
30	30	59	25	3481	625	1475
31	31	52	22	2704	484	1144
32	32	48	24	2304	576	1152
33	33	50	24	2500	576	1200
34	34	47	22	2209	484	1034
35	35	53	21	2809	441	1113
36	36	49	24	2401	576	1176
37	37	55	25	3025	625	1375
38	38	54	24	2916	576	1296
39	39	46	24	2116	576	1104
40	40	50	25	2500	625	1250
41	41	56	23	3136	529	1288

No	n	Y	X ₂	Y ₂	X ₂ ²	X ₂ .Y
42	42	51	25	2601	625	1275
43	43	60	27	3600	729	1620
44	44	50	24	2500	576	1200
45	45	50	24	2500	576	1200
46	46	52	23	2704	529	1196
47	47	54	21	2916	441	1134
48	48	54	24	2916	576	1296
49	49	57	26	3249	676	1482
50	50	48	24	2304	576	1152
	50	2634	1231	139582	30511	64967

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 11: Perhitungan Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

No	Y	X ₁	X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²
1	56	43	24	2408	1344	1032	1849	576	3136
2	46	30	25	1380	1150	750	900	625	2116
3	60	50	30	3000	1800	1500	2500	900	3600
4	54	43	22	2322	1188	946	1849	484	2916
5	59	50	27	2950	1593	1350	2500	729	3481
6	57	48	28	2736	1596	1344	2304	784	3249
7	48	40	26	1920	1248	1040	1600	676	2304
8	48	40	28	1920	1344	1120	1600	784	2304
9	60	50	27	3000	1620	1350	2500	729	3600
10	48	40	23	1920	1104	920	1600	529	2304
11	49	42	26	2058	1274	1092	1764	676	2401
12	53	42	26	2226	1378	1092	1764	676	2809
13	53	42	24	2226	1272	1008	1764	576	2809
14	51	50	28	2550	1428	1400	2500	784	2601
15	50	43	27	2150	1350	1161	1849	729	2500
16	58	41	25	2378	1450	1025	1681	625	3364
17	54	43	26	2322	1404	1118	1849	676	2916
18	58	48	24	2784	1392	1152	2304	576	3364
19	51	43	19	2193	969	817	1849	361	2601
20	55	46	26	2530	1430	1196	2116	676	3025
21	50	43	24	2150	1200	1032	1849	576	2500
22	47	43	23	2021	1081	989	1849	529	2209
23	54	48	24	2592	1296	1152	2304	576	2916
24	49	42	23	2058	1127	966	1764	529	2401
25	53	45	25	2385	1325	1125	2025	625	2809
26	54	46	25	2484	1350	1150	2116	625	2916
27	48	46	25	2208	1200	1150	2116	625	2304
28	56	48	27	2688	1512	1296	2304	729	3136
29	60	45	23	2700	1380	1035	2025	529	3600
30	59	48	25	2832	1475	1200	2304	625	3481
31	52	47	22	2444	1144	1034	2209	484	2704
32	48	42	24	2016	1152	1008	1764	576	2304
33	50	50	24	2500	1200	1200	2500	576	2500
34	47	47	22	2209	1034	1034	2209	484	2209
35	53	50	21	2650	1113	1050	2500	441	2809
36	49	43	24	2107	1176	1032	1849	576	2401
37	55	39	25	2145	1375	975	1521	625	3025
38	54	45	24	2430	1296	1080	2025	576	2916
39	46	46	24	2116	1104	1104	2116	576	2116
40	50	40	25	2000	1250	1000	1600	625	2500
41	56	50	23	2800	1288	1150	2500	529	3136

No	Y	X ₁	X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²
42	51	44	25	2244	1275	1100	1936	625	2601
43	60	50	27	3000	1620	1350	2500	729	3600
44	50	43	24	2150	1200	1032	1849	576	2500
45	50	45	24	2250	1200	1080	2025	576	2500
46	52	46	23	2392	1196	1058	2116	529	2704
47	54	49	21	2646	1134	1029	2401	441	2916
48	54	49	24	2646	1296	1176	2401	576	2916
49	57	46	26	2622	1482	1196	2116	676	3249
50	48	44	24	2112	1152	1056	1936	576	2304
	2634	2243	1231	118570	64967	55252	101371	30511	139582
	Y	X₁	X₂	X₁Y	X₂Y	X₁X₂	X₁²	X₂²	Y²

Sumber : Hasil Olahan Penulis 2017

Lampiran 12: Perhitungan Analisis Regresi Berganda Dengan Substitusi Persamaan

$$\begin{aligned}
 Y &= Na + b X_1 + c X_2 \\
 X_1 Y &= a X_1 + b X_1^2 + c X_1 X_2 \\
 X_2 Y &= a X_2 + b X_1 X_2 + c X_1^2
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan Tabel 9 diperoleh hasil data sebagai berikut:

2634	2243	1231	118570	64967	55252	101371	30511	139582
Y	X ₁	X ₂	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²

Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$2634 = 50a + 2243b + 1231c \quad (1)$$

$$118570 = 2243a + 101371b + 55252c \quad (2)$$

$$64967 = 1231a + 55252b + 30511c \quad (3)$$

Penyelesaian

Persamaan 1 dan 2 menghasilkan persamaan 4

$$(1) \times 2243 \quad 5908062 = 112150a + 5031049b + 2761133c$$

$$(2) \times 50 \quad \underline{118570} = 112150a + 5068550b + 2762600c$$

$$(4) \quad 20438 = 37501b + 1467c$$

Persamaan 1 dan 3 menghasilkan persamaan 5

$$(1) \times 1231 \quad 3242454 = 61550a + 2761133b + 1515361c$$

$$(3) \times 50 \quad \underline{3248350} = 61550a + 2762600b + 1525550c$$

$$(5) \quad 5896 = 1467b + 10189c$$

Persamaan 4 dan 5 akan diperoleh konstanta c

$$(4) \times 1467 \quad 29982546 = 55013967b + 2152089c$$

$$(5) \times 38536 \quad \underline{221105896} = 55013967b + 382097689c$$

$$379945600 = 191123350c$$

$$= 379945600/191123350$$

$$c = 0,50$$

Nilai c disubstitusi pada persamaan 4 diperoleh konstanta b.

$$20438 = 37501b + 1467c$$

$$20438 = 37501b + 1467 \cdot (0,50)$$

$$20438 = 37501b + 737,4$$

$$b = 0,53$$

Nilai c dan b disubstitusikan pada persamaan 1, diperoleh konstanta a:

$$2634 = 50a + 2243b + 1231c$$

$$2634 = 50a + 2243(0,50) + 1231(0,53)$$

$$2634 = 50a + 1797,52$$

$$a = 17$$

selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi ganda untuk pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan .pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar adalah :

$$Y' = a + bX_1 + cX_2$$

$$Y = 17 + 0,50 X_1 + 0,53 X_2$$

Dalam persamaan tersebut, nilai a adalah jumlah produktivitas kerja tanpa motivasi kerja dan pengalaman kerja (X_1 dan X_2). Konstanta b dan c adalah sebesar perubahan X_1 dan X_2 terhadap Y. Y akan bertambah 5 apabila motivasi kerja (X_1) = 17, dan pengalaman kerja (X_2) tetap.

Lampiran 13: Perhitungan Korelasi Ganda

Korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

$$R_{yx_1x_2} = \frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \frac{(0,52)^2 + (0,14)^2 - 2 \cdot 0,52 \cdot 0,14 \cdot (0,1)}{1 - (0,1)^2}$$

$$R_{yx_1x_2} = \frac{0,27 + 0,020 - 2(0,006)}{1 - 0,01}$$

$$R_{yx_1x_2} = \frac{0,291 - 0,011}{0,99}$$

$$R_{yx_1x_2} = \frac{0,28}{0,99}$$

$$R_{yx_1x_2} = \overline{0,28}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,53$$

Lampiran 14: Perhitungan Koefisien Determinan

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar .

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar $R_{x_1y} = 0,52$. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinan dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,52)^2 \times 100 \% \\ &= 0,2704 \times 100 \% \\ &= 27,04\% \end{aligned}$$

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wil. Sulselabar Makassar

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar $R_{x_2y} = 0,14$. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinan dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,14)^2 \times 100 \% \\ &= 0,020 \times 100 \% \\ &= 2,05\% \end{aligned}$$

Lampiran 15: Perhitungan Koefisien Determinan Ganda

Koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{a\sum Y + b\sum X_1Y + c\sum X_2Y - n\bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n\bar{Y}^2}$$

$$R^2 = \frac{17\ 2634 + 0,53\ 118570 + 0,50\ 64967 - 50\ 52,68^2}{139582 - 50(52,68)^2}$$

$$R^2 = \frac{17\ 2634 + 0,53\ 118570 + 0,50\ 64967}{139582}$$

$$R^2 = \frac{44778 + 62842,1 + 32483,5}{139582}$$

$$R^2 = \frac{140103,6}{139582}$$

$$R^2 = 1,00$$