

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) KANTOR CABANG A. RIVAI PALEMBANG

*Letifa Shintawaty<sup>12</sup>*

*Email Korespondensi : Letifashintawaty1962@gmail.com*

**Abstrak:** PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai Palembang pada saat ini ingin meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawannya untuk bekerja. Karena sebagai salah satu perusahaan BUMN yang memproduksi energi listrik yang akan disalurkan ke konsumen, maka perusahaan merasa perlu meningkatkan produktivitas dan kualitas produksinya yang kesemua itu adalah hasil dari prestasi kerja para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai Palembang. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 11,837 + 0,308 X + e$ , hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Cabang A. Rivai. Besar atau kuatnya pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Cabang A. Rivai adalah sebesar 75,9 %, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 24,1 % dipengaruhi oleh faktor loyalitas, kejujuran, kepribadian dan kerjasama.

**Kata kunci:** motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan

**Abstract:** PT. PLN (Persero) branch office Captain A. Rifai Palembang currently wants to improve the work performance of its employees by increasing their employees' motivation to work. Because as one of the state-owned companies that produces electrical energy that will be distributed to consumers, the company feels the need to increase its productivity and production quality, all of which is the result of the work performance of its employees. This research aims to determine the magnitude of the influence of motivation on employee work performance at PT. PLN (Persero) Captain A. Rifai Palembang branch office..

The results of this research are as follows: seen from the simple linear regression equation  $Y = 11.837 + 0.308 X + e$ , this shows that motivation can increase employee work performance. Hypothesis test results There is a positive influence between Employee Work Motivation on Employee Work Performance at PT PLN (Persero) A. Rivai Branch Office. The magnitude or strength of the influence of motivation on employee work performance at PT PLN (Persero) A. Rivai Branch Office is 75.9%, while the remaining 24.1% is influenced by loyalty, honesty, personality and cooperation factors.

**Keywords:** work motivation and employee work performance

---

<sup>12</sup> Dosen Program Studi Teknik Elektro, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti.

### PENDAHULUAN

Sebagai organisasi atau perusahaan yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat/pelayanan publik PT. PLN mempunyai peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Seperti PT. PLN (Persero) cabang kapten A. Rivai Palembang, menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan jumlah dan mutu yang memadai, serta melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan yang menunjang pembangunan di Provinsi Sumatera Selatan.

Agar tujuan perusahaan bisa terwujud secara optimal maka pihak perusahaan harus selalu meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja para karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta mutu pelayanan terhadap pelanggan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, unsur upaya merupakan ukuran intensitas bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud

Jadi pada dasarnya, penyebab karyawan melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi karyawan tersebut untuk bekerja, maka prestasi kerjanya cenderung meningkat, maka produktivitas karyawanpun akan baik.

PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai Palembang pada saat ini ingin meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawannya untuk bekerja. Karena sebagai salah satu perusahaan BUMN yang memproduksi energi listrik yang akan disalurkan ke konsumen, maka perusahaan merasa perlu meningkatkan produktivitas dan kualitas produksinya yang kesemuanya itu adalah hasil dari prestasi kerja para karyawannya.

Mengingat pentingnya masalah memotivasi prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai penulis terdorong untuk meneliti dan mengukur keberhasilan perusahaan memberikan motivasi kepada para karyawannya dalam bekerja

### **Tujuan Masalah**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai Palembang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian karyawannya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya

### **Motivasi**

Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai kinerja maksimal.

Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi instrinsik lebih dominan dari pada motivasi ekstrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam pekerja, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari para karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2011:85) menyatakan bahwa hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu” Dan menurut Hasibuan (2008: 94) menyatakan bahwa: Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

## METODE PENELITIAN

### Sumber Data

Sumber Data yang digunakan pada penelitian ini dapat dikelompokkan berdasarkan jenis.

Berdasarkan cara memperolehnya

#### 1. Data Primer

Data yang diamati dan dicatat atau diolah untuk pertama kalinya oleh peneliti serta diperoleh langsung dari objek penelitian. Contohnya hasil kuisisioner, hasil pengamatan dan wawancara.

#### 2. Data Sekunder

Data yang sudah diolah oleh perusahaan. Contohnya sejarah singkat dan Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan (Library Research) Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

Studi Lapangan (Field Research)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuisisioner kepada pegawai, dan wawancara. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

1. Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu . Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenome yang diangkat oleh peneliti.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai

masalah yang dihadapi.

3. Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rifai Palembang yang berjumlah 52 orang karyawan.

#### Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang akan diambil adalah antar 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari: Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Sesuai dengan pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh sampel yang berjumlah 52 orang sehingga penelitian ini menjadi populasi.

#### Uji validitas

Menurut Sugiono (2010 :384) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2010:172) Reabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali yang digunakan untuk menghasilkan data yang sama atau konsisten.

Pengujian reabilitas instrumen dengan internal consistency dengan teknik belah dua

(split half). Untuk keperluan itu maka butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan instrumen genap, selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dikorelasikan. Koefisien korelasi selanjutnya dianalisis dengan rumus spearman brown sebagai berikut :

### Teknik Analisis

Untuk mengetahui hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan untuk membahas pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) kantor cabang Kapten A. Rivai adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

#### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel yang diteliti yaitu pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan. Adapun rumus yang penulis gunakan adalah :

$$y = a+bx+e$$

Keterangan :

y = variabel terikat (Motivasi)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x = Variabel bebas (Prestasi Kerja Karyawan)

e = faktor-faktor lain

#### 3. Analisa Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan dan interpretasi

#### Deskripsi Profil Responden

Data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui

bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kantor Kapten A. Rivai. Penulis telah memberikan kuisioner kepada 52 orang responden yaitu keseluruhan karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kantor Kapten A. Rivai. Kuisioner ini dibagikan dan diisi yang kemudian dikembalikan kepada penulis dengan lengkap, sehingga kuisioner ini dapat dijadikan bahan dalam penelitian ini. Data tentang profil karyawan akan dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.** Data Profil

| Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan | Persentasi (%) |
|---------------|-----------------|----------------|
| Pria          | 44              | 84,62 %        |
| Wanita        | 8               | 15,38 %        |
| Total         | 52              | 100            |

### Hasil Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Menurut Sugiono (2010:348) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dalam pengukuran data penelitian penulis menggunakan kuisioner yang telah disebarakan kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Kapten A. Rivai sebanyak 52 orang karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang dibuat dapat diikuti sertakan pada analisis berikutnya. Adapun teknik yang digunakan untuk mengujin uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus Pearson Product Moment (PPM) atau disebut dengan r tabel, dimana r hitung harus lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,233 (r hitung > 0,233) untuk semua item pertanyaan. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka data dinyatakan valid dan kuisioner dapat digunakan dalam analisis berikutnya, r hitung dapat dilihat pada Corrected Item- Total Correlation pada hasil output SPSS.

**Tabel 2.** Tabel Motivasi

| Variabel     | Item   | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------|--|----------|---------|------------|
| Motivasi (X) | Saya sering mendengarkan dan menolong orang lain ketika mereka butuh bantuan                               | 0,516    | 0,233   | Valid      |
|              | Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi                   | 0,775    | 0,233   | Valid      |
|              | Saya harus dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan                      | 0,705    | 0,233   | Valid      |
|              | Prestasi kerja yang ada membuat kesempatan untuk memiliki jenjang karir yang lebih tinggi                  | 0,306    | 0,233   | Valid      |
|              | Saya maksimal dalam bekerja ketika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki  | 0,438    | 0,233   | Valid      |
|              | Saya kadang tidak setuju dengan pengakuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kerja yang dicapai | 0,608    | 0,233   | Valid      |
|              | Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini                                   | 0,719    | 0,233   | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan motivasi memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > 0,233$ ), ini berarti bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan pada setiap pertanyaan yang diajukan sehingga kuisioner yang digunakan dapat diikuti pada analisis selanjutnya.

**Tabel 3.** Tabel Prestasi Kerja Karyawan

| Variabel                | Item   | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------------------|--|----------|---------|------------|
| Prestasi Kerja Karyawan | Saya mengerjakan tugas tepat waktu sesuai rencana  | 0,632    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya biasanya hadir di tempat kerja sebelum jadwal yang ditetapkan                                       | 0,334    | 0,233   | Valid      |
|                         | Apabila diberi kepercayaan dalam mengemban suatu pekerjaan, saya dapat melaksanakannya dengan baik       | 0,744    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya menjaga kepercayaan atasan ataupun rekan kerja saya dalam pekerjaan baik materil maupun non materil | 0,747    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab                               | 0,392    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya                                     | 0,564    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan inisiatif sendiri sebelum disuruh atasan                 | 0,806    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya mampu memecahkan suatu masalah yang berhubungan dengan hasil tugas-tugas rutin                      | 0,552    | 0,233   | Valid      |
|                         | Saya memiliki kerja sama yang baik   | 0,569    | 0,233   | Valid      |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Prestasi Kerja Karyawan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > 0,233$ ), ini berarti bahwa responden menyatakan setuju dengan pernyataan-pernyataan pada setiap pertanyaan yang diajukan sehingga kuisioner yang digunakan dapat dilakukan pada analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk memastikan instrument tersebut merupakan alat yang akurat dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya apabila selalu didapat hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Dalam melakukan uji reliabilitas dipergunakan perbandingan antara r alpha dengan r tabel. Jika r alpha lebih besar daripada r r tabel ( $r_{alpha} > 0,233$ ) maka semua variabel dinyatakan reliable atau handal, r alpha sendiri bias dilihat dari nilai alpha pada hasil output SPSS. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel.

**Tabel 4.** Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel

| Variabel                    | r alpha | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|---------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X)          | 0,819   | 0,233   | Reliabel   |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y) | 0,865   | 0,233   | Reliabel   |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa r alpha dari variabel motivasi dan variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah positif dan lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan variabel Prestasi Kerja Karyawan dinyatakan reliable.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Cabang Kapten A. Rivai. Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara memasukan data-data hasil

penyebaran kuisioner kedalam program SPSS yang kemudian diperoleh hasil berupa angka yang diartikan secara kualitatif. Berikut ini penulisan sajian tabel-tabel dari hasil analisis data kuisioner mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Cabang Kaptan A. Rivai.

**Tabel 5.** Hasil analisis data kuisioner

| Model | Variables Entered     | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------|-------------------|--------|
| 1.    | Motivasi <sup>a</sup> |                   | Enter  |

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable : Prestasi Kerja Karyawan

menunjukkan tidak ada variabel yang dikeluarkan atau dengan kata lain variabel Motivasi dan Variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat dimasukkan dalam regresi.

**Tabel 6.** Regresi Linier Sederhana

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 11.837                      | 6.888      |                           | 1.719  | .092 |
|       | Motivasi   | .308                        | .146       | .286                      | 11,048 | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

### Analisa Koefisien Korelasi

Analisis selanjutnya adalah analisis koefisien korelasi, analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan menghitung nilai koefisien korelasi Product Moment dengan bantuan Program SPSS, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 7.** Koefisien Korelasi Product Moment

|                         |                     | Motivasi            | Prestasi Kerja Karyawan |
|-------------------------|---------------------|---------------------|-------------------------|
| Motivasi                | Pearson Correlation | 1                   | .871 <sup>***</sup>     |
|                         | Sig. (2-tailed)     |                     | .000                    |
|                         | N                   | 52                  | 52                      |
| Prestasi Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .871 <sup>***</sup> | 1                       |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .000                |                         |
|                         | N                   | 52                  | 52                      |

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

artinya adalah kuat. Dengan nilai sebesar itu menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel Motivasi dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui kuatnya hubungan tersebut dihitung koefisien determinasinya.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Kegunaan dari Koefisien Determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel Independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan menggunakan program computer diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 8.** Nilai Koefisien Determinasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .871 <sup>a</sup> | .759     | .752              | 1.753                      |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa angka R square sebesar 0,759 (pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau (0,871 x 0,871 = 0,759)) menunjukkan bahwa Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan adalah sangat kuat. R square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini yaitu 75,9 %. Suatu pengaruh antara kedua variabel dikatakan kuat apabila diperoleh angka R diatas 0,5 (Santoso 2009 :90)

### Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dilakukan dengan uji t, artinya pengujian hipotesis dengan melakukan analisis statistik regresi linier sederhana variabel motivasi yang mempengaruhi variable prestasi kerja karyawan. Penjabarannya adalah sebagai berikut:

1. Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan  
Ha : Ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan
2. Jika  $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima  
Jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak

Hasilnya: Dilihat pada tabel 4.10 diatas bahwa t hitung dari penelitian ini adalah 11,048,

sedangkan t tabel kita dapat melihat di tabel t ( $df = n - 1$  ; dua sisi /  $0,025$ ) = 2,008, yang berarti t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis statistic yang dilakukan dengan bantuan program SPSS meliputi analisis regresi linier sederhana dan koefisien korelasi.

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X) sebesar 0,308 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 11,837. Hasil tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
  - a. Konstanta sebesar 11,837 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan motivasi (X) (secara matematika nilai  $x = 0$ ), maka prestasi kerja karyawan tetap sebesar 11,837.
  - b. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel motivasi (X) adalah sebesar 0,308 atau sama dengan 30,8%. Artinya, kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel motivasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel motivasi sebesar 100% maka mengakibatkan pula pada variabel prestasi kerja karyawan sebesar 30,8% dengan tingkat signifikan sebesar 5%.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,759%, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 75,9%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 24,1% dipengaruhi oleh faktor loyalitas, kejujuran, kepribadian dan kerjasama.
3. Bahwa antara variabel motivasi (X) dengan prestasi kerja karyawan (Y) mempunyai hubungan yang signifikan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,871.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil metode yang digunakan dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Cabang A. Rivai.
2. Besar atau kuatnya pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Cabang A. Rivai adalah sebesar 75,9 %, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 24,1 % dipengaruhi oleh faktor loyalitas, kejujuran, kepribadian dan kerjasama.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brantas. 2009. Dasar-dasar Manajemen. Alfabeta : Bandung.
- Danang Sunyoto, 2012. Sumber Daya Manusia. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gustiyah N. K. 2009. Strategi dalam Motivasi. Rineka Cipta : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Awar . A. A., Dr. Drs. M. S. I. PSI. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cet. 2011, Rosda, Bandung.
- Nasution, Mulia, 2011. Manajemen Personalial, Djambatan, Jakarta.
- Rina. Indikator-Indikator Prestasi Kerja. 2010
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang 2014
- Sugiyono, Prof. Dr. 2010. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Viens. Teori Tentang Prestasi Kerja Karyawan. 2013 (www. <http://blogger-viens.blogspot.co.id/2013/01/prestasi-kerja.html>) Diakses pada tanggal 10 Agustus 2016