

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON PANGKALAN BALAI

Maliah *)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Teknik pengambilan sampel adalah *sensus sampling*. Alat analisis data adalah korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menghasilkan hubungan motivasi dan kinerja pegawai kuat dan positif, kontribusi variabel motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,3%, sedangkan sisanya 23,6% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana $Y=1,012+0,745X$ dimana a sebesar 1,012 satuan berarti apabila pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai bernilai sebesar 1,012 satuan, b sebesar 0,745 satuan berarti apabila terjadi perubahan motivasi pegawai sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,745 satuan secara searah serta pengujian hipotesis menghasilkan penerimaan hipotesis alternatif yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

Kata kunci : motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan. Organisasi sebagai suatu sistem membutuhkan individu sebagai salah satu input dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu memegang peranan penting dalam organisasi dimana individu berperan sebagai penggerak dan pendorong pencapaian tujuan organisasi.

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja organisasi memaksa organisasi untuk bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Inovasi dan kreativitas dibutuhkan dalam pencapaian kinerja organisasi. Individu dibebani tugas dan tanggung jawab seiring mendapatkan hak dan wewenang di antaranya imbalan ataupun penghargaan atas kinerja yang telah dicapainya. Kinerja individu membutuhkan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah atau tertuju dalam mencapai tujuan yang disebut dengan motivasi (Mangkunegara, 2009:61).

Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya akan menghasilkan penyelesaian tugas yang sesuai standar atau bahkan melebihi standar yang diberikan, sebaliknya seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya apabila tidak memiliki motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan David Mc. Clelland tentang pencapaian kinerja menyimpulkan individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja (Mangkunegara, 2009:28).

Motivasi sering dikaitkan dengan keinginan, tujuan, kebutuhan ataupun dorongan sehingga motivasi seringkali lebih dinyatakan sebagai dorongan dari dalam diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Motivasi juga berhubungan dengan imbalan, penghargaan ataupun lingkungan, dengan demikian motivasi juga dikaitkan dengan dorongan dari luar untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai sebagai suatu

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRRI Palembang

organisasi yang berfungsi melayani masyarakat juga memiliki individu yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Individu sebagai sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai dipandang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga motivasi tersebut perlu selalu ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi pada organisasi berupa kinerja yang optimal.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu : apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah :

1. Sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja.
2. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang menjadi penggerak individu dalam mencapai kinerja optimal. Robins dan Judge (2008:222) juga mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Hasibuan

(2012:143) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama.

Pedoman Motivasi Karyawan

Robins dan Judge (2008:299-300) mengemukakan pedoman dalam memotivasi karyawan dalam organisasi yaitu :

1. Mengakui perbedaan individual.

Manajer harus peka terhadap perbedaan individual. Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan jangan diperlakukan secara sama.

2. Menggunakan tujuan dan umpan balik
Karyawan seharusnya memiliki tujuan yang khusus dan sulit, begitu pula dengan umpan balik mengenai seberapa baik mereka mengejar tujuan-tujuan tersebut.
3. Memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam berbagai keputusan yang mempengaruhi mereka
4. Menghubungkan penghargaan dengan kinerja.
5. Memeriksa sistem keadilan, penghargaan harus dianggap adil oleh karyawan.

Mangkunegara (2009:76-77) mengemukakan beberapa teknik memotivasi kerja pegawai yaitu :

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai
Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik Komunikasi Persuasif
Merupakan teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis.

Pengertian Kinerja

Wibowo (2011:65) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Mangkunegara (2009:9) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diebrikan kepadanya. Rivai (2009:303) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerjaan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja

Mangkunegara (2009:22-23) menyebutkan langkah-langkah peningkatan kinerja yaitu :

1. Mengetahui kekurangan dalam kinerja yang dilakukan
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan masalah
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi

Pace dalam Mangkunegara (2009:28) menyebutkan karakter-karakter individu dengan kinerja tinggi yaitu :

1. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat
2. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa
3. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkrit mengenai keberhasilan pekerjaannya
4. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkannya
5. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan
6. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri
7. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak bepergian
8. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

PROSEDUR PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB (Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu) Area Palembang Rayon

Pangkalan Balai. Lokasi penelitian adalah Jalan Bukit Indah Nomor 74 Pangkalan Balai Banyuasin Sumatera Selatan.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan terikat. Variabel bebas meliputi motivasi sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel terikat.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012:143). Variabel motivasi diukur dengan 10 butir pernyataan. Penyusunan instrumen penelitian untuk variabel motivasi berdasarkan indikator yang dikembangkan Hasibuan (2012:143) yaitu penghasilan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, keamanan kerja, keahlian, pengawasan, kenyamanan, kehidupan pribadi, penghargaan dan hubungan sosial.

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009:54). Variabel kinerja diukur dengan 10 butir pernyataan. Penyusunan instrumen penelitian untuk variabel kinerja berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Wibowo (2011:102) yaitu tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB (Sumatera Selatan,

Jambi dan Bengkulu) Area Palembang Rayon Pangkalan Balai yang berjumlah 46 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik pengambilan sampel sensus (Sugiyono, 2012:131) sehingga sampel berjumlah 46 orang.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data diperoleh dengan teknik observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner. Observasi merupakan pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti sedangkan wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala Pengukuran

Pengukuran instrumen berdasarkan tanggapan atau jawaban yang diberikan responden dalam penelitian ini diukur dengan skala *Likert*. Skala pengukuran diukur berdasarkan tanggapan dan skor yaitu sangat setuju (SS)=5, setuju (S)=4, netral (N)=3, tidak setuju (TS)=2 dan sangat tidak setuju (STS)=1.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dapat digunakan apabila valid dan reliabel. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap butir kuisioner dengan skor total variabel yang dihitung dengan

Pearson's Product Moment, kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis 0,05 (Sugiyono, 2012:133).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batasan penerimaan reliabilitas sebesar 0,6 (Sekaran dalam Priyatno, 2010:98). Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan data yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio. Uji normalitas dilakukan melalui uji *Lilifors* dengan melihat nilai *Kolmogrov-smirnov*. data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2010:71).

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas dan terikat. Hubungan yang linear dikatakan terjadi apabila signifikansi linearitas kurang dari 0,05 (Priyatno,2010:73).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yang diselesaikan dengan bantuan SPSS. Regresi linier sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai(Y). Model persamaan

regresi linear sederhana adalah $Y = a + b_1X_1$ dimana a adalah *intercept* atau konstanta dan b adalah *slope* atau kecondongan garis regresi.

Koefisien korelasi adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dan terikat sedangkan koefisien determinasi adalah untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t. Uji t adalah untuk menguji hipotesis alternatif yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah hipotesis nol diterima apabila signifikansi $t > \alpha/2$ dan hipotesis nol ditolak apabila signifikansi $t \leq \alpha/2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas terhadap butir-butir kuisisioner variabel motivasi dan kinerja diperlihatkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	r hitung	
	Variabel Motivasi	Variabel Kinerja
1	0,709	0,446
2	0,641	0,671
3	0,400	0,443
4	0,509	0,400
5	0,626	0,496
6	0,568	0,483
7	0,679	0,652
8	0,436	0,411
9	0,739	0,617
10	0,520	0,455

r hitung masing-masing butir kuisisioner untuk masing-masing variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,291 yang dicari pada α sebesar 0,05 dan n sebanyak 46. Uji validitas masing-masing variabel menghasilkan kesimpulan bahwa baik butir-butir

kuisisioner variabel motivasi maupun variabel kinerja adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas terhadap butir-butir kuisisioner variabel motivasi yang ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,789 sedangkan pada variabel kinerja sebesar 0,683. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan batasan yang dipersyaratkan untuk penerimaan reliabilitas sebesar 0,6 yang memberikan kesimpulan butir-butir kuisisioner yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data diperlihatkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>
	Sig.
Motivasi	0,105
Kinerja	0,200

Uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,105 sedangkan variabel kinerja sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas diperlihatkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Model	Sig.
Kinerja Motivasi <i>Linearity</i>	0,000

Uji linearitas menghasilkan nilai sebesar 0,000, dengan demikian

asumsi terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja dan motivasi terpenuhi karena hasil uji linearitas menghasilkan nilai kurang dari 0,05.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai diperlihatkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model	Nilai
Koefisien Korelasi	0,879

Koefisien korelasi bernilai 0,879 berarti hubungan motivasi dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai kuat dan positif. Hubungan yang positif berarti apabila motivasi dimiliki pegawai dalam bekerja meningkat maka kinerjanya dalam bekerja juga meningkat dan sebaliknya apabila motivasi pegawai menurun maka kinerja pegawai juga menurun.

Peningkatan atau penurunan motivasi pegawai dapat disebabkan oleh kenaikan atau tidak adanya kenaikan penghasilan, kondisi kerja yang mendukung atau kurang mendukung kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, kebijakan organisasi yang menguntungkan atau merugikan pegawai, peningkatan atau tidak bertambahnya keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, lemah atau tidaknya pengawasan, kehidupan pribadi yang mendukung atau tidak mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, ada atau tidaknya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan lingkungan kerja serta ada atau tidaknya hubungan sosial yang baik.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai dipergunakan pada Tabel 5.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	Nilai
Koefisien Determinasi	0,773

Koefisien determinasi bernilai 0,773 berarti kontribusi variabel motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai sebesar 77,3%, sedangkan sisanya 23,6% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja antara lain dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Timple dalam Mangkunegara, 2009:15). Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalnya kemampuan atau tipe kepribadian seseorang. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja atau iklim organisasi.

Analisi Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas motivasi terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai yang dipergunakan pada Tabel 6.

Tabel 6. Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	1,012
Motivasi	0,745

Persamaan regresi dengan motivasi sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai adalah $Y = 1,012 + 0,745X$. Koefisien regresi a sebesar 1,012 satuan berarti apabila pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai bernilai sebesar 1,012 satuan. Angka sebesar 1,012 satuan yang bertanda positif memberikan makna walaupun motivasi pegawai rendah atau tidak ada maka masih terdapat kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai karena kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi tetapi masih terdapat faktor lain, sebagaimana David dalam Mangkunegara (2009:13) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi dimana kemampuan terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan.

Koefisien regresi b menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,745 satuan. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,745 satuan secara searah. Peningkatan motivasi pegawai sebesar 1 satuan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,745 satuan dan sebaliknya penurunan motivasi pegawai sebesar 1 satuan menyebabkan turunnya kinerja pegawai sebesar 0,745 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis adalah α sebesar 0,05 dengan uji dua sisi (0,025). Ketentuan penerimaan hipotesis adalah hipotesis nol diterima apabila signifikansi $t > \alpha/2$ dan hipotesis nol ditolak apabila signifikansi $t \leq \alpha/2$.

Hasil pengujian hipotesis pada koefisien regresi B diperlihatkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Sig
Motivasi	0,000

Uji hipotesis memperlihatkan signifikansi t sebesar 0,000, dengan menggunakan $\alpha/2$ sebesar 0,25 maka tingkat signifikansinya kurang dari 0,025. Signifikansi $t < \alpha$ atau 0,000 < 0,025 memberikan makna hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Hal ini diperkuat dengan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan kinerja pegawai serta cukup besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan adalah:

1. Koefisien korelasi bernilai 0,879 berarti hubungan motivasi dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai kuat dan positif.
2. Koefisien determinasi bernilai 0,773 berarti kontribusi variabel motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai sebesar 77,3%, sedangkan sisanya 23,6% dikontribusikan oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Koefisien regresi a sebesar 1,012 satuan berarti apabila pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja pegawai bernilai sebesar 1,012 satuan.
4. Koefisien regresi b menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,745 satuan berarti apabila terjadi perubahan motivasi pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,745 satuan secara searah.
5. Pengujian hipotesis menghasilkan penolakan hipotesis nol dan penerimaan hipotesis alternatif yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai disarankan selalu mempertahankan bahkan meningkatkan motivasi dalam bekerja agar kinerja pegawai meningkat, demikian juga dengan perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi pegawainya sehingga kinerja pegawai meningkat.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya diperluas dengan menambah variabel lain dan menambah obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. BPFE. Yogyakarta
- Rivai, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.