



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SIDOARJO**

*The Effect Of Motivation To Work On The Performance Of Employees PT PLN
(Persero) Distribution Area East Java Sidoarjo*

SKRIPSI

Oleh

Awalia Fajarrini Khalida

NIM 120910202028

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

Awalia Fajarrini Khalida

NIM 120910202028

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

1. Ibunda tercinta Evita Juliati dan ayahanda tercinta Harun Laksono yang telah memotivasi setiap mimpiku dan memberikanku doa yang tak terhingga.
2. Nenek saya Herawatiningsih dan Nuriyan serta kakek saya Moch.Sjuaib Imam dan Alm. Sadikin yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan selama ini.
3. Kedua saudara saya Putri Tsaabitah Harvianti dan Safira Firdaus Khairunnisa yang selalu memberi dukungan.
4. Sahabat saya Moh. Imam Fauzi Hanafi, Yulita Rona Sumarni, dan Ulfa Trisia Pratiwi yang selalu memberi dukungan.
5. Guru-guru sejak TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memeberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman.
6. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember

MOTO

Dalam meraih kesuksesan, Kemauan Anda untuk sukses harus lebih besar dari ketakutan Anda akan kegagalan.¹



¹ Bill Cosby, "11 Kata-Kata Motivasi Kerja Yang Akan Membuatmu Sukses", diakses dari <https://www.cermati.com/>, pada tanggal 25 April 2017 pukul 22.36

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Awalia Fajarrini Khalida

NIM : 120910202028

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo”** adalah benar hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 9 Juni 2017

Yang menyatakan,

Awalia Fajarrini Khalida

120910202028

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA SIDOARJO**

Oleh

Awalia Fajarrini Khalida

120910202028

Pembimbing :

Dosen Pembimbing 1 : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing 2 : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo” telah diuji dan disahkan pada :

Hari,tanggal : Kamis,

Tempat : Ruang Sidang

Tim Penguji,

Ketua,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 19570407 198609 1 001

Pembimbing Utama,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 19580705 198503 1 002

Anggota I,

Dra. Sri Wahyuni, M. Si
NIP 19560409 198702 2 001

Pembimbing Anggota,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP 19590820 198803 1 002

Anggota II,

Drs. Sugeng Iswono, MA
NIP 19540202 198403 1004

Mengesahkan

Dekan,

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo; Awalia Fajarrini Khalida, 120910202028; 80 Halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Dalam mengukur kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Sidoarjo merujuk pada hasil SMUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) online yang berfungsi sebagai alat pantau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja dalam SMUK ini lebih dikenal dengan nama Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SM-KP). Hal ini telah diatur pada keputusan Direksi PT. PLN (Persero) nomor 1504.K/DIR/2011. Untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo menetapkan target dalam bentuk kualitas hasil kerja, realisasi target yang didapatkan, dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh, menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang terjadi pada kriteria MR. Beberapa kriteria yang telah ditetapkan perusahaan untuk menjadi karyawan MR dapat dilihat dari realisasi yang sesuai dengan target KPI. Target yang harus dipenuhi berupa kepemimpinan, keuangan dan pasar, pelanggan, efektifitas produk dan proses serta SDM. Terlihat jelas pada tahun 2014 semester1 kemampuan karyawan mendapatkan kriteria MR sebesar 53,52 persen yang kemudian turun menjadi 43,66 persen. Di tahun serikutnya terjadi kenaikan kembali menjadi 53,52 persen dan kemudian turun menjadi 50,70 persen. Menurut Bapak Tono selaku Supervisor di bagian SDM kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, penurunan pada tahun 2014 semester 1 hingga semester 2 disebabkan karena karyawan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, sebagian karyawan juga hanya mampu mencapai kriteria dibawah MR. Sedangkan, penurunan yang terjadi pada tahun 2015

semester 1 hingga semester 2 disebabkan karena karyawan hanya mampu mencapai 90 persen dari yang telah di targetkan. Terjadinya penurunan ini karena kurangnya motivasi kerja yang didapat karyawan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling* yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini digunakan apabila populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Sampel yang diambil adalah karyawan non manajerial. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan hasil wawancara untuk mendapatkan data primer, sedangkan dokumen untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis, yakni uji validitas dan uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dan analisis regresi sederhana diketahui bahwa variabel independen motivasi kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan R_{square} , variabel independen yakni motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan sebesar 0,362 atau sebesar 36,2 %, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

PRAKATA

Puji kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

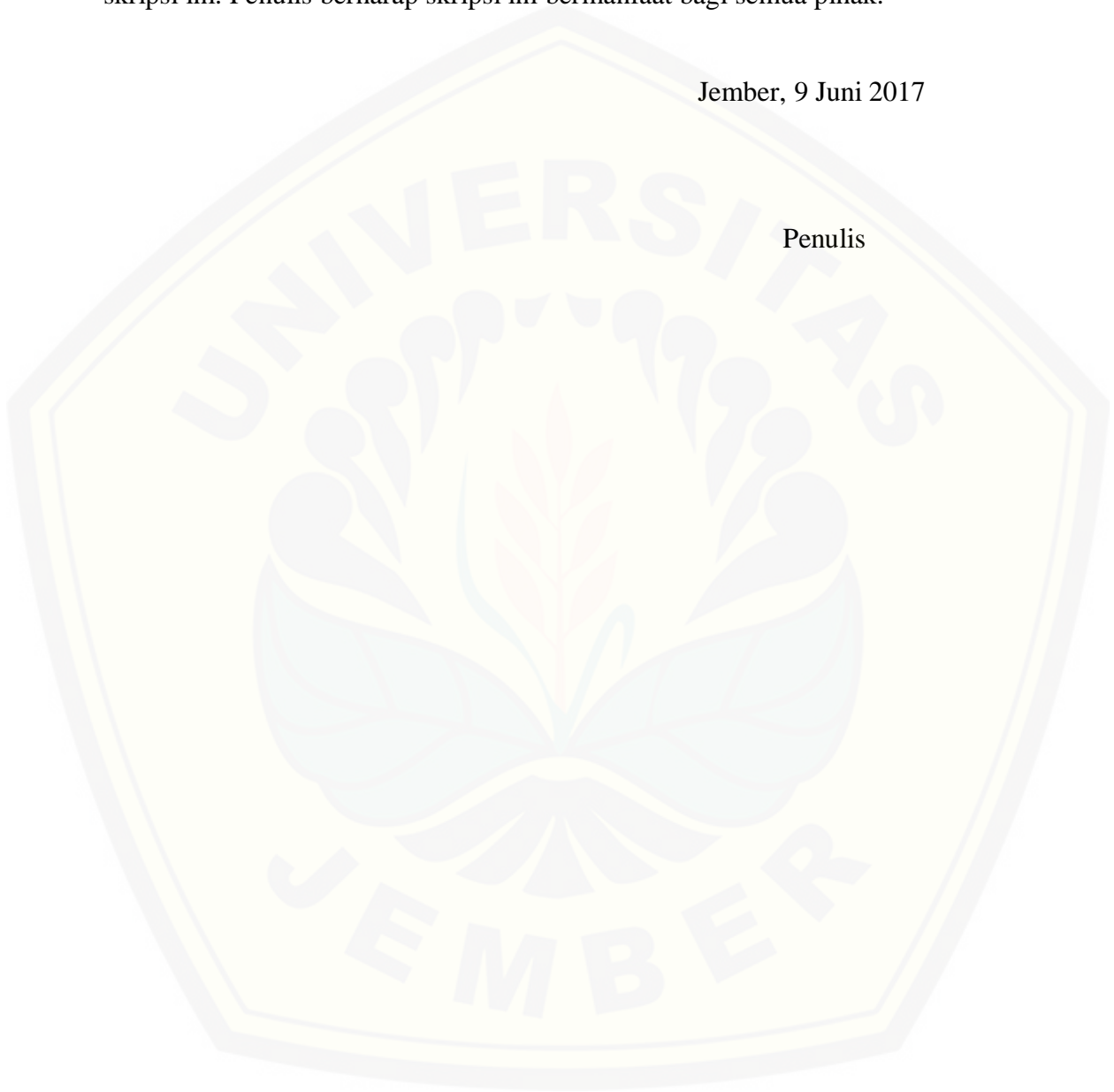
Terselesainya penyusunan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, MP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik;
4. Drs. Sutrisno, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
6. Bapak Yuniartono Satyogroho, selaku Supervisor Administrasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, Bu Yeldi dan Mbak Junda, selaku HRD PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo yang selalu memberikan informasi dalam penelitian ini;
7. Teman-teman Administrasi Bisnis angkatan 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesainya skripsi ini;
8. Semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 9 Juni 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	x
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya manusia	7
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Definisi Kinerja	9

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.2.2 Penilaian Kinerja	11
2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja	13
2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.3 Definisi Motivasi.....	14
2.3.1 Sumber-Sumber Motivasi	14
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.3.4 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	18
2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	20
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Model analisis.....	22
2.6.1 Model Konsep	22
2.6.2 Hipotesis Penelitian	23
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3.2.1 Tempat Penelitian	24
3.2.2 Waktu Penelitian.....	24
3.3 Populasi dan Sampel.....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel.....	25
3.4 Definisi operasional Variabel.....	27
3.4.1 Variabel Bebas.....	27
3.4.2 Variabel Terikat.....	27

3.5 Data dan Sumber Data	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.7 Skala Pengukuran	31
3.8 Uji Instrumen Data	32
3.8.1 Uji Validitas	32
3.8.2 Uji Reliabilitas	33
3.9 Tahap Analisis Data	33
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	33
3.9.2 Regresi Linier Sederhana	33
3.10 Pengujian Hipotesis	34
3.10.1 Uji t	34
3.10.2 Uji R^2	34
3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Sejarah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	36
4.1.2 Lokasi Perusahaan	37
4.1.3 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Sidoarjo	37
4.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	37
4.1.5 Jam Kerja	50
4.1.6 Kegiatan Usaha PT. PLN (Persero)	51
4.2 Karakteristik Responden	52

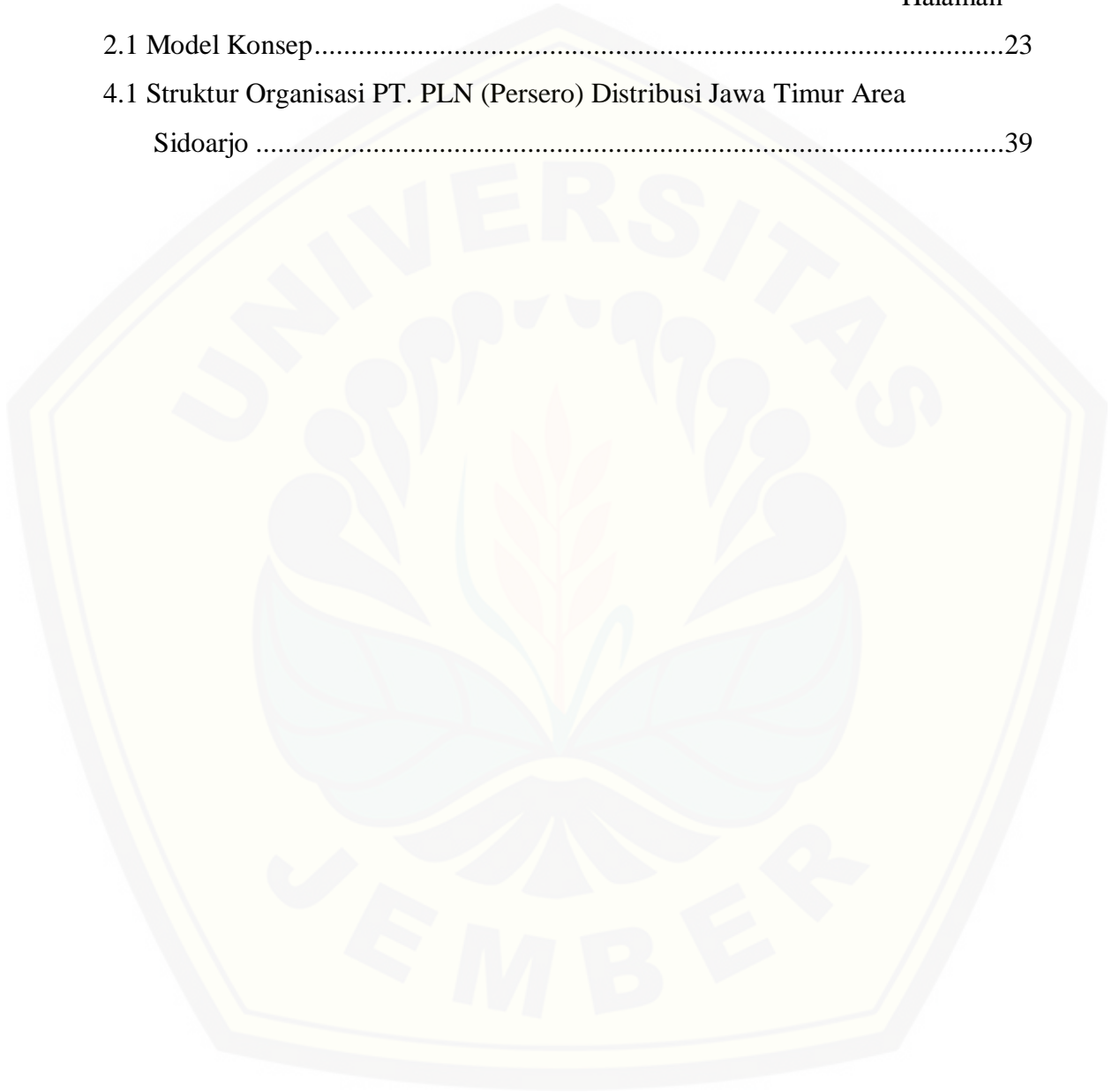
4.3 Uji Instrumen Data	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	57
4.4 Analisis Data	57
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	57
4.4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	58
4.4 Pengujian Hipotesis	59
4.4.1 Uji t	59
4.4.2 Uji R^2	60
4.5 Pembahasan	60
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Bentuk Motivasi yang diberikan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	3
1.2 Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja.....	4
1.3 Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK) Periode 2014-2015 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.....	4
2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang.....	21
3.1 Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur menurut Jenisnya	25
3.2 Jumlah Karyawan Non-Manajerial Menurut Bagian Konstruksi, Jaringan, Perencanaan, Transaksi Energi, Pelayanan dan Administrasi ..	26
3.3 Definisi Operasional Variabel	28
3.4 Sifat Pengukuran.....	32
4.1 Jam Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	51
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
4.3 Karakteristik responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
4.5 Penilaian Karyawan Tentang Motivasi Kerja.....	54
4.6 Penilaian karyawan Tentang Kinerja	55
4.7 Hasil Uji Validitas.....	56
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	58
4.10 Hasil Analisis Linier Sederhana.....	58
4.11 Hasil Uji t.....	59
4.12 Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Model Konsep.....	23
4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	39



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran A Kuisioner Penelitian	64
Lampiran B Rekapitulasi Data Responden	68
Lampiran C Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	70
Lampiran D Analisis Statistik Deskriptif	76
Lampiran E Uji R^2	77
Lampiran F uji t dan Analisis Regresi Linier Sederhana	77
Lampiran G Tabel Nilai t	78
Lampiran H Surat Pengantar Dari Lembaga Penelitian.....	79
Lampiran I Surat Selesai Penelitian.....	80

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan persaingan antar perusahaan. Perkembangan informasi serta meningkatnya teknologi mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Mahardika *et al.*, 2014).

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi kerja. Sumber Daya Manusia yang ada di dalam lingkungan perusahaan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Apabila karyawan tersebut tidak memiliki motivasi dalam dirinya, maka hal itu dapat menghancurkan karir maupun meghambat tujuan perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar (motivasi eksternal).

Setiap manusia memiliki potensi berperilaku dalam dirinya baik itu potensi yang alami maupun potensi yang dilatih. Potensi untuk berperilaku disebut dengan

kemampuan (ability), sedangkan ekspresi dalam potensi disebut dengan kinerja (Performance). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah melalui penilaian kinerja. Hasil dari penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM pada perusahaan tersebut telah mencapai sasaran baik secara kuantitas maupun kualitas serta penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien. Pada perusahaan yang cukup maju, hasil penilaian kinerja sebagai bahan pertimbangan proses manajemen SDM, seperti promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya. Dengan adanya penilaian kinerja sebagai bahan pertimbangan yang sedikit banyak dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi (Hartatik,2014).

PT. PLN (Persero) adalah badan usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan monopoli dalam bidang penyediaan listrik di Indonesia. Salah satu cabangnya adalah PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa timur Area Sidoarjo. Masyarakat pengguna listrik di kota Sidoarjo adalah pelanggan listrik yang memanfaatkan listrik untuk berbagai macam kegiatan.

Tujuan orang bekerja ialah agar dapat mempertahankan hidupnya. Namun tak dipungkiri kondisi seseorang dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan ada kalanya manusia merasa lelah dan letih dengan pekerjaannya. Untuk membangkitkan semangat itu bisa dimunculkan dari dalam diri sendiri atau motivasi internal maupun dengan faktor luar atau motivasi eksternal. Di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan terlihat adanya kecenderungan penggunaan motivasi eksternal lebih dominan daripada motivasi internal. Kondisi ini terutama disebabkan karena tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri para karyawan, sementara kondisi kerja disekitarnya lebih banyak menggiringnya untuk mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Demikian pula halnya dengan yang dialami oleh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo. Dari hasil wawancara dengan Bapak Tono selaku Supervisor bagian SDM, diketahui bahwa karyawan lebih banyak mendapatkan motivasi yang berasal dari luar dirinya. Hal ini akan dijelaskan pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Bentuk Motivasi yang diberikan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur
Area Sidoarjo

No	Bentuk Motivasi Kerja	Keterangan
1	Gaji	Gaji diberikan sekali setiap bulannya
2	Jaminan kesehatan	Jaminan kesehatan berupa BPJS yang menjamin kesehatan karyawan dan keluarganya.
3	Jaminan Hari Tua	Jaminan hari tua berupa pemberian dana pensiun kepada karyawan
4	Jaminan Karir	Karir karyawan dijamin hingga usia 63 tahun
4	Pelatihan	Pelatihan diberikan dua kali dalam setahun

Sumber: diolah dari informasi Supervisor bagian SDM PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, 2016

Dalam mengukur kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Sidoarjo merujuk pada hasil SMUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja) online yang berfungsi sebagai alat pantau kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja dalam SMUK ini lebih dikenal dengan nama Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SM-KP). Hal ini telah diatur pada keputusan Direksi PT. PLN (Persero) nomor 1504.K/DIR/2011. Untuk melakukan penilaian kinerja karyawan, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo menetapkan target dalam bentuk kualitas hasil kerja, realisasi target yang didapatkan, dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Proses pengukuran pencapaian sasaran kinerja karyawan dilaksanakan sepanjang semester berjalan yang artinya pengukuran terjadi setiap enam bulan sekali. Hasil pengukuran tersebut dapat diuraikan dalam tabel 1.2

Tabel 1.2 Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja

No	Rentang Skor Kinerja	Hasil Pegukuran Sasaran Kinerja	Simbol
1	401-500	Pencapaian Luar Biasa (<i>Outstanding</i>)	OS
2	301-400	Melampaui Harapan (<i>Exceeds Requirements</i>)	ER
3	201-300	Memenuhi Persyaratan (<i>Meet Requirements</i>)	MR
4	101-200	Perlu Pengembangan (<i>Need Improvement</i>)	NI
5	0-100	Pencapaian Minimum (<i>Marginal</i>)	MG

Sumber: PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo 2016

Pada tabel 1.2 diatas, hasil pengukuran sasaran kinerja terdiri dari Pencapaian Luar Biasa (*Outstanding*), Melampaui Harapan (*Exceeds Requirements*), Memenuhi Persyaratan (*Meet Requirements*), Perlu Pengembangan (*Need Requirements*), dan Pencapaian Minimum (*Marginal*).

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti di kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo pada bagian SDM, hasil pengukuran sasaran kinerja karyawan periode 2014 hingga 2015 dijelaskan pada tabel 1.3

Tabel 1.3 Hasil Kinerja karyawan Periode 2014-2015 PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo

Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja	2014		2015	
	Semester 1 (%)	Semester 2 (%)	Semester 1 (%)	Semester 2 (%)
OS	0	0	0	0
ER	45.07	46.47	46.47	49.29
MR	53.52	43,66	53.52	50.70
NI	1.40	1,40	0	0
MG	0	8,45	0	0

Sumber: Bagian SDM PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang terjadi pada kriteria MR. Beberapa kriteria yang telah ditetapkan perusahaan untuk menjadi karyawan MR dapat dilihat dari realisasi yang sesuai dengan target KPI. Target yang harus dipenuhi berupa kepemimpinan, keuangan dan pasar, pelanggan, efektifitas produk dan proses serta SDM. Terlihat jelas pada tahun

2014 semester1 kemampuan karyawan mendapatkan kriteria MR sebesar 53,52 persen yang kemudian turun menjadi 43,66 persen. Di tahun berikutnya terjadi kenaikan kembali menjadi 53,52 persen dan kemudian turun menjadi 50,70 persen. Menurut Bapak Tono selaku Supervisor di bagian SDM kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, penurunan pada tahun 2014 semester 1 hingga semester 2 disebabkan karena karyawan tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, sebagian karyawan juga hanya mampu mencapai kriteria dibawah MR. Sedangkan, penurunan yang terjadi pada tahun 2015 semester 1 hingga semester 2 disebabkan karena karyawan hanya mampu mencapai 90 persen dari yang telah di targetkan. Terjadinya penurunan ini karena kurangnya motivasi kerja yang didapat karyawan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi perusahaan

Sebagai kontribusi dalam pengambilan kebijakan pimpinan dalam mengatur kinerja karyawan melalui motivasi kerja

b. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman atau referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan serta teori-teori yang didapat selama dibangku kuliah tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan praktek yang sebelumnya terjadi dilapang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Banyak definisi Manajemen sumber Daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. Menurut Kiggundu (dalam Hartatik 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Menurut Armstrong (dalam Hartatik 2014: 14) MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi, keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik, MSDM berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memenejemen setiap sumber daya manusianya. Menurut Cushway (dalam Sutrisno 2009:7) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam MSDM.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi. Menurut Bangun (2012:7) fungsi tersebut ialah:

- a. Pengadaan Sumber daya Manusia, merupakan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengadaan Sumber Daya Manusia mencakup:
 - 1) Analisis pekerjaan
 - 2) Perencanaan sumber daya manusia
 - 3) Rekrutmen
 - 4) Seleksi sumber daya manusia
 - 5) Penempatan sumber daya manusia
- b. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk menegmbangkan para

anggota organisasi, antara lain pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. pengembangan sumber daya manusia mencakup:

- 1) Perencanaan karir
 - 2) Pengembangan karir
 - 3) Pengembangan organisasi
 - 4) Manajemen dan pelatihan kinerja
- c. Pemberian kompensasi, merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial.
- d. Pengintegrasian yang berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup:
- 1) Motivasi kerja
 - 2) Kepuasan kerja
 - 3) kepemimpinan
- e. Pemeliharaan sumber daya manusia yang berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan tinggi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, biasanya memiliki kinerja yang baik. Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan karyawan serta keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2 Definisi Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno 2009:150) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Yani 2012:117) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Menurut Mangkunegara (dalam Widodo 2015:131) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, kinerja ialah suatu hasil kerja yang dibebankan kepada seseorang dalam kurun waktu tertentu secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut simanjuntak (dalam Widodo 2015:133) kinerja dapat dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi kerja fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti upah, jaminan sisial, dan keamanan kerja.
- c. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Widodo 2015:133) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, didiplin kerja, dan etika kerja)
- b. Pendidikan
- c. Keterampilan
- d. Manajemen kepemimpinan
- e. Tingkat penghasilan
- f. Gaji dan kesehatan
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi
- k. Kesempatan berprestasi

Menurut Mathis dan Jackson (dala Widodo 2015:133) permasalahan kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai macam faktor diantaranya:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)* artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan sehingga perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Terbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja karena motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kinerja.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Roger Belows (dalam Hartatik 2014:118) penilaian kinerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya. Menurut Dale S. Beach (dalam Hartatik 2014:118) penilaian sebagai sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaan dan potensinya untuk pengembangan. Menurut Bernardin dan Russel (dalam Hartatik 2014:118) penilaian sebagai suatu cara mengukur kontribusi dari individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Cascio (dalam Hartatik 2014:118) penilaian sebagai sebuah gambaran atau deskripsi sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dengan pekerjaan seseorang atau kelompok. Menurut Kasmir (2016:208) Hasil kinerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi diatas adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai target atau melebihi target yang telah ditetapkan
- c. Waktu
Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.
- e. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.
- f. Hubungan antar karyawan
Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antarkaryawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan cara sistematis untuk mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tentang kekuatan dan kelemahan terkait dengan pekerjaannya. Dimensi-dimensi inilah yang dijadikan sebagai indikator Y dalam penelitian ini, kecuali dimensi penekanan biaya. Hal tersebut dikarenakan penekanan biaya tidak diterapkan dalam mengukur kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo dan selain itu penekanan biaya tidak bisa mengukur kinerja karyawan secara perseorangan.

2.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo 2015:138) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang karyawan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang karirnya, kenaikan pangkat, dan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya dan bagi atasan dapat lebih memperhatikan dan mengenal bawahan sehingga karyawan termotivasi.
- g. Hasil penilaian dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (dalam Widodo 2015:139) manfaat penilaian kinerja dapat dibedakan menjadi dua yakni bagi pemimpin dan bagi karyawan. Manfaat bagi pemimpin ialah:

- a. Dokumentasi mengenai hasil penilaian kinerja bisa digunakan untuk kepentingan hukum.
- b. Hasil penilaian merupakan rasional untuk menentukan bonus dan *merit system*.
- c. Standar yang ada dalam penilaian dapat membantu pelaksanaan pencapaian sasaran strategis dan memperjelas kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
- d. Memberikan *feedback* kepada individu tentang sejauh mana manajemen menilai kinerjanya.
- e. Memberikan penilaian kepada individu dalam melakukan kerjasama.

Sedangkan manfaat bagi karyawan ialah:

- a. *Feedback* hasil penilaian memang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan
- b. Untuk memperbaiki kinerja
- c. Acuan dalam pemberian kompensasi dan promosi diantara karyawan sesuai dengan kinerjanya.
- d. Memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja.

2.3 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan salah satu fungsi dari MSDM. terdapat banyak definisi terkait dengan motivasi. Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2009:110) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, menggerakkan, mengaktifkan, dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Menurut Handoko (dalam Hartatik, 2014:161) motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

2.3.1 Sumber-Sumber Motivasi

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk meraih kepuasan. Motivasi dapat timbul dari internal maupun eksternal dari diri seseorang agar manusia termotivasi untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi sehingga perlu adanya perpaduan antara motivasi

akan dirinya sendiri dengan permintaan organisasi harus dipenuhi (<http://www.dunsware.com>).

Motivasi muncul dalam dua sumber yaitu:

- a. Motivasi internal, merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini meliputi
 - 1) Motivasi fisiologis yaitu motivasi alamiah seperti kebutuhan biologis, rasa lapar, haus, dan lain-lain.
 - 2) Motivasi psikologis yang berupa :
 - a) Motivasi kasih sayang (*affectional motivation*) yakni motivasi yang menciptakan dan memelihara kehangatan, keharmonisan dan kepuasan batiniah dalam berhubungan dengan orang lain.
 - b) Motivasi mempertahankan diri (*ego deensive motivation*) yakni motivasi untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan psikologis, menghindari untuk tidak ditertawakan dan kehilangan muka, mempertahankan prestise dan mendapat kebanggaan diri.
 - c) Motivasi memperkuat diri (*egobolstering*) yakni motivasi untuk mengembangkan kepribadian, berprestasi, menaikan prestasi, dan mendapat pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya terhadap orang lain.
- b. Motivasi eksternal, merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang. Teori motivasi eksternal tidak mengabaikan teori motivasi internal tetapi malah mengembangkannya. Teori motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada pada individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yang dikendalikan oleh manajer yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor internal merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup, merupakan keinginan dari setiap manusia misalnya makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki menyebabkan seseorang untuk terdorong melakukan suatu pekerjaan. Keinginan keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan menyebabkan seseorang mau bekerja. Dengan bekerja seseorang memperoleh status sosial, diakui, dihormati oleh orang lain. Dengan bekerja akan memperbaiki nasib serta merubah status sosial seseorang.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa itu dalam arti positif, tentu sebelumnya si emilih telah melihat sendiribahwa orang itu benar-benar mau bekerja sehingga ia pantas untuk dijadikan enguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor eksternal antara lain :

- 1) Kondisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketengangan, hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.
- 2) kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan dalam menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervisi yang baik memiliki fungsi dalam memberikan arahan, membimbing kerja para karyawan dalam agar dapat melaksanakan

- kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Supervisi yang dekat dengan karyawan akan membuat suasana kerja menjadi bersemangat.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan membuat seseorang akan bekerja sungguh-sungguh baik untuk dirinya maupun untuk perusahaan apalagi dalam pekerjaan tersebut ada jaminan karir yang jelas bagi masa depannya.
 - 5) Status dan tanggung jawab merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata namun dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan suatu kegiatan.
 - 6) Peraturan yang fleksibel. Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri atas motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal. Berdasarkan hasil observasi, pemberian motivasi kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo berupa kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan kerja, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Sehingga dalam penelitian ini memakai lima bentuk motivasi kerja eksternal untuk dijadikan indikator.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Pada dasarnya pemberian motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan berbagai hal. Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan menurut Hasibuan (dalam Hartatik 2014:162) adalah :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja dapat memudahkan manajemen perusahaan dalam menggerakkan dan mendorong dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepada karyawan. Menurut Sutrisno (2009:122) berikut teori yang merupakan penjelasan untuk motivasi kerja karyawan:

- a. Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor ini memandang bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhan menyebabkan orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidaknya imbalan yang diperoleh oleh yang bersangkutan.

- b. Teori Motivasi Hierarki

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat dilasifikasikan kedalam lima hierarki sebagai berikut:

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan non biologis)
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan hidup ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upaya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kepanasan, kedinginan, dan sebagainya. Keinginan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sehingga ia mendapat imbalan baik uang ataupun materi.
- 2) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)
Kebutuhan ini akan terpenuhi apabila kebutuhan dasar telah terpenuhi sehingga seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih atas yaitu keselamatan dan kemanan diri serta harta bendanya.
- 3) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial)
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya. Misalnya kebutuhan akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya.

- 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan)
Setiap orang pasti membutuhkan penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status semakin tinggi pula kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.
- 5) *Self actualization* (aktualisasi diri)
Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak, biasanya orang bertindak bukan atas dorongan orang lain tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti mengikuti diskusi, seminar, lokakarya, dan sebagainya.

c. Teori Model dan faktor

Menurut Frederic Herzberg teori pemeliharaan motivasi ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang:

- 1) Faktor pemeliharaan juga disebut hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, dan sebagainya.
- 2) Faktor motivasi disebut juga motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan. Faktor motivasi ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir, dan tanggung jawab.

d. Teori Motivasi Prestasi

Menurut David McClelland terdapat tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu:

- 1) *Need for achievement*
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2) *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan akrab dengan orang lain.

3) *Need for power*

Kebutuhan ini mengakibatkan orang yang bersangkutan kurang memedulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan beberapa teori motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa tidak cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum saja. Orang juga mengharapkan pemuas kebutuhan biologis dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan maka pemenuhan kebutuhan jasmani juga akan semakin tinggi. Bila seseorang memiliki kesempatan untuk memperoleh kepuasan materi maupun non materi maka akan semakin bergairah seseorang dalam bekerja dengan cara mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

2.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Robbins (dalam Aruan 2013:3) menyatakan bahwa kinerja individu di tempat kerja tidak hanya tergantung kemampuannya saja, karena hal ini tidak berarti apa-apa jika dalam diri karyawan tidak ada keinginan atau motivasi dalam bekerja dengan baik pula. Sedangkan menurut Kasmir (2016 : 190) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan turun.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai hasil penelitian yang lalu merupakan aspek penting guna menjadi pembanding dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu juga membantu penelitian sekarang menegmbangkan aspek-aspek penelitian sebelumnya untuk diteliti kembali. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil
a	b	c	d	e
Mahardika, Rangga, <i>et. al</i> (2013)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (survey karyawan pada PT. Axa Financial Indonesi Sales Office Malang)	Independen : motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a	b	c	d	e
Setiawan, Kiki Cahaya (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. PUSRI Palembang	Independen: motivasi kerja Dependen: kinerja	Analisis Jalur	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari variabel motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi internal terhadap kinerja karyawan dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.
Awalia Fajarrini Khalida	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo	Independen: motivasi kerja Dependen: kinerja	Regresi linier sederhana	-

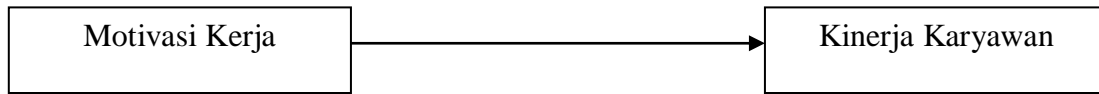
Sumber: data diolah dari jurnal Mahardika *et al* (2013), Setiawan (2015)

2.6 Model Analisis

Prasetyo dan Jannah (dalam Novitasari 2016:25) menyatakan bahwa model analisis merupakan gambaran sederhana hubungan diantara variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6.1 Model Konsep

Variabel motivasi kerja (X) atau variabel independen dalam penelitian ini bersumber dari konsep motivasi, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) atau variabel dependen yang digunakan bersumber dari konsep kinerja. Konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Konsep

2.6.2 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2015:134) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif. Mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan model hipotesis yang telah dijelaskan dan diuraikan maka hipotesis penelitian ini adalah:

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja l terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi. Menurut Bungin (2005:57) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan hipotesis untuk diuji dengan statistik. Metode yang digunakan adalah kuantitatif.

Jadi dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian teori motivasi terhadap kinerja melalui pengukuran variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan data kuantitatif berupa angka-angka dan kuisioner merupakan alat pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden sendiri. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan lokasi yang dipilih sebagai obyek penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo yang beralamat di Jl. Achmad Yani No.47-49 Sidoarjo

3.2.2 Waktu Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertimbangan waktu, pengumpulan, data dalam penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung sejak diserahkannya surat izin penelitian pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015:148). Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan non manajerial PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo dengan jumlah 59 orang.

Berikut jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo berdasarkan jenis karyawan yang terdiri atas karyawan manajerial dan non manajerial dalam tabel 3.1

Tabel 3.1 Jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo menurut jenisnya

No	Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Manajerial	13
2	Non Manajerial	59
	Jumlah	72

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, 2016

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2015:149). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling* yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini digunakan apabila populasi memiliki anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono 2015:152). Sampel yang diambil hanya karyawan non manajerial karena karyawan non manajerial yang menjalankan proses kegiatan perusahaan. Berikut jumlah karyawan non manajerial PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo dalam tabel 3.2

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan non manajerial menurut bagian konstruksi, jaringan, perencanaan, transaksi energi, pelayanan dan administrasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Konstruksi	9
2	Jaringan	21
3	Perencanaan	6
4	Transaksi Energi	8
5	Pelayanan dan Administrasi	15
	Jumlah	59

Sumber: PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo, 2016

Karakteristik dari sampel yang diambil yakni karyawan yang masa kerjanya telah mencapai minimal dua tahun. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{\text{populasi kelas}}{\text{jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$$

$$n = \frac{9}{59} \times 30 = 4,57 \text{ (dibulatkan menjadi 5)}$$

$$n = \frac{21}{59} \times 30 = 10,68 \text{ (dibulatkan menjadi 11)}$$

$$n = \frac{6}{59} \times 30 = 3,05 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

$$n = \frac{8}{59} \times 30 = 4,07 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

$$n = \frac{15}{59} \times 30 = 7,63 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

Jadi dari keseluruhan sampel tersebut adalah $5+11+3+4+8 = 31$. Penentuan jumlah sampel ini didukung dengan pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2015:149) bahwasanya sampel yang layak dalam penelitian adalah 30. Pengambilan sampel awalnya dilakukan secara sistematis berdasarkan rumus yang telah digunakan lalu penentuan selanjutnya menggunakan metode random atau acak.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Dari pemahaman tersebut, dapat diketahui bahwa operasionalisasi variabel sangat diperlukan untuk menjabarkan pengertian dari konsep yang digunakan dalam penelitian sehingga indikator-indikator dari variabel penelitian ini jelas. Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan kedalam operasional variabel, untuk itu variabel harus dijelaskan parameter atau indikator-indikatornya (Bungin 2005:70). Dibawah ini penjelasan definisi operasional variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas (*independent variable*)

Motivasi Kerja (X)

Menurut Siagian (dalam Sutrisno 2009:110) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2009:116) adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi yang memadai
- 2) Supervisi yang baik
- 3) Adanya jaminan pekerjaan
- 4) Status dan tanggung jawab
- 5) Peraturan yang fleksibel

3.4.2 Variabel Terikat (*dependent variable*)

Kinerja (Y)

menurut Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno 2009:150) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan

teretntu selama kurung waktu tertentu. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Kasmir (2016:208) sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Waktu
- 4) Pengawasan
- 5) Hubungan antar karyawan

Tabel 3.3 Definisi Operasional variabel

No	konsep	Variabel	Indikator	Item
a	b	c	d	e
1	Motivasi	Motivasi Kerja	a. Kompensasi yang memadai	1) Adanya kompensasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik
			b. Supervisi yang baik	2) Memberikan arahan kepada karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan 3) Memberikan bimbingan kepada karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaan
			c. Adanya jaminan pekerjaan	1) Jaminan karir yang jelas 2) Jaminan hari tua dari perusahaan 3) Jaminan kesehatan dari perusahaan
			d. Status dan tanggung jawab	1) Menduduki jabatan yang diinginkan 2) Mengetahui kemajuan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab

a	b	c	d	e
			e. Peraturan yang fleksibel	1) Pengetahuan karyawan akan peraturan yang berlaku dalam perusahaan 2) Peraturan dapat melindungi karyawan
2	Kinerja	Kinerja karyawan	a. Kualitas	1) Kesesuaian prosedur kerja dalam pelaksanaan pekerjaan 2) Kemampuan dalam meminimalisir kesalahan dalam bekerja
			b. Kuantitas	1) Banyaknya tugas yang mampu diselesaikan 2) Menetapkan target kerja dengan perhitungan
			c. waktu	1) Penyelesaian tugas tepat waktu
			d. Pengawasan	1) Pengetahuan karyawan adanya sanksi apabila hasil kerja tidak sesuai dengan standar
			e. Hubungan antar karyawan	1) mampu membantu pekerjaan rekan kerja secara tim 2) bersedia membantu pekerjaan rekan kerja secara personal 3) bersedia dibantu oleh rekan kerja

Sumber: Sutrisno, Kasmir, dan diolah peneliti (2017)

3.5 Data dan Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian. Data sangat berperan penting dalam pelaksanaan penelitian, pemecahan suatu permasalahan dalam penelitian sangat tergantung dari keakuratan data yang diperoleh. Demikian pula pembuktian suatu hipotesis sangat tergantung

oleh validitas data yang dikumpulkan (Bungin 2014:129). Menurut Sugiyono (2015:223) data dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

1. data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner dan hasil wawancara.
2. data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui dokumen atau orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan
adalah metode penelitian yang dilakukan dengan membaca literatur-literatur atau buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti (Djarwanto PS 2010:64)
2. Wawancara
merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancara. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam (Sugiyono 2015:224). Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur dengan supervisor PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo yakni Bapak Tono mengenai topik permasalahan.
3. Kuisisioner
Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2015:230). Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo yang telah ditentukan peneliti sebagai sampel dalam bentuk pernyataan. Kuesioner dalam penelitian

ini adalah kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disusun dengan menyediakan pilihan jawaban lengkap sehingga pengisi (responden) hanya tinggal memberi tanda silang (X) pada jawaban yang dipilih.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2015:168) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari lima kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban.

Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat Benar (SB) : diberi skor 4
- b. Benar (B) : diberi skor 3
- c. Tidak Benar (TB) : diberi skor 2
- d. Sangat Tidak Benar (STB) : diberi skor 1

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut Hadi (1991:20) :

- a. Kategori ditengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju atau tidak setuju.

- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden kearah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara setuju atau tidak setuju atau positif dan negatif, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

Menurut Nasution (2004:61) sifat pengukuran terbagi menjadi dua, yaitu positif dan negatif. Pernyataan yang bersifat positif diberi skor mulai dari angka tertinggi ke terendah dan pernyataan negatif diberi skor mulai dari angka terendah ke tertinggi

Tabel 3.4 sifat pengukuran

Sifat Pengukuran	SB	B	TB	STB
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

Sumber : Nasution (2004)

Jadi dalam penelitian ini nilai pengukuran dimulai dari angka tertinggi ke terendah yaitu 4, 3, 2, 1 karena semua pernyataan dalam penelitian ini bersifat positif.

3.8 Uji Instrumen Data

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan-pertanyaan dengan skor total pengamatan. Menurut Sekaran (dalam Sarjono dan Julianita, 2013: 35) validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut

memberikan nilai korelasi minimal 0,30. Menurut Azwar (dalam Priyatno 2012 : 184) semua item mencapai korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien dibawah 0,30 dianggap tidak valid. Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Sekaran (dalam Sarjono dan Juanita, 2013:23) menyatakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik ini menggunakan metode cronbach alpha. Sebuah variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Sarjono dan julianita, 2013:45). Semua pengujian dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3.9 Tahap Analisis Data

Tahap analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis statistik deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, *minimum*, *maximum*, *mean*, dan standar deviasi (Prayatno, 2010:12).

3.9.2 Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2012:117) analisis regresi sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel

dependen. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : nilai variabel dependen (terikat), yaitu kinerja

a : harga Y, bila X = 0 (harga konstan)

b : koefisien regresi, b positif (+) = naik dan bila b minus (-) = turun

X : nilai variabel independen (bebas), yaitu motivasi kerja

3.10 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah:

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:125). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ (motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ (motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

3.10.2 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya

dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Priyatno 2010:24).

3.11 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam sebuah penelitian. Penarikan kesimpulan dalam penelitian merupakan penarikan kesimpulan dari data dan informasi yang telah dianalisis untuk memecahkan permasalahan yang diteliti. Penarikan kesimpulan menggunakan metode induktif, yaitu penarikan kesimpulan yang berasal dari hal-hal yang bersifat khusus kepada hal-hal yang bersifat umum artinya peneliti ingin meneliti sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo dan hasil analisis data tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Disrtibusi Jawa Timur Area Sidoarjo, maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah :

Kepada pimpinan agar memaksimalkan pemberian motivasi kerja baik internal maupun eksternal. Meskipun pemberian motivasi internal sangat jarang dilakukan tetapi jika diberikan secara maksimal akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan disamping pemberian motivasi eksternal yang rutin dilakukan seperti pemberian gaji, jaminan kesehatan dan hari tua, dan lain sebagainya. Pemberian motivasi kerja internal Seperti halnya pujian ataupun penghargaan membuat karyawan merasa diakui keberadaannya. Karena ketika motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal diberikan dengan seimbang maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat sehingga tujuan dari organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing karyawan tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, D. A. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Vol.1 No 2
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bungin, B. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Dinata, C. D. E. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. Skripsi. Jember. Universitas Jember
- Djarwanto, P. S. 2010. *Metode Penelitian, Cetakan Pertama Edisi Pertama*. Jogjakarta: BPFE UGM.
- Hadi, S. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi VI*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Jogjakarta: Laksana.
- Jember, U. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: University Press.
- Kasmir, S. M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nasution. 2004. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novitasari, L. 2016. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di Syafia Plaza Jember. Skripsi. Jember. Universitas Jember
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Jogjakarta: Mediakom.
- _____. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.

- _____. 2012. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Mahardika Rangga, D. H. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Sarjono, H. J. 2013. *SPSS VS LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, K. C. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. PUSRI Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol 1 No 2
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar
- Yani, H. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jl. Kalimantan-Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586-331342,
Fax. (0331)335586 Jember 68121
E-mail : fisip.unej@telkom.net Telp. (0331) 332736

**Lampiran A
Kuesioner Penelitian**

Jember, Maret 2017

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo
Di Tempat

Perihal : Pengisian Kuesioner

Saya adalah mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan jenjang strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon dengan hormat saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan-pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Semua data yang diberikan hanya akan digunakan semata-mata untuk keperluan skripsi peneliti, kerahasiaan kuesioner ini sangat dijamin kerahasiaannya oleh peneliti.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya

Awalia Fajarrini Khalida
NIM 120910202028

A. IDENTITAS DIRI

Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)
Umur :tahun
Jenis Kelamin : a. Laki-laki
 b. Perempuan
Pendidikan : a. SMA
 b. Tamat Diploma 1
 c. Tamat Diploma 2
 d. Tamat Diploma 3
 e. tamat Strata 1
Lama masa kerja :tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon Bapak/Ibu untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam kurun waktu kurang dari setahun yang lalu
2. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban di setiap pertanyaan
3. Keterangan dari pernyataan
SB : Sangat Benar
B : Benar
TB : Tidak Benar
STB : Sangat Tidak Benar

KUESIONER**Variabel Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	SB	B	TB	STB
1	Perusahaan memberikan kompensasi kepada Bapak/ Ibu atas hasil kerja yang baik?				
2	Supervisi memberikan arahan diawal pelaksanaan pekerjaan Bapak/Ibu?				
3	Supervisi memberikan bimbingan terhadap pelaksanaan pekerjaan Bapak/Ibu?				
4	Ada jaminan karir yang jelas di perusahaan Bapak/Ibu bekerja?				
5	Perusahaan ini memberikan jaminan hari tua?				
6	Perusahaan ini memberikan jaminan kesehatan?				
7	Bapak/Ibu dapat mengetahui kemajuan yang dicapai ketika mampu menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan?				
8	Jabatan yang Bapak/Ibu inginkan sudah tercapai saat ini?				
9	Bapak/Ibu mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan?				
10	Peraturan yang diberikan perusahaan dapat melindungi Bapak/Ibu dalam bekerja?				

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SB	B	TB	STB
1	Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan?				
2	Bapak/Ibu mampu meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan?				
3	Bapak/Ibu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi kewajiban?				
4	Bapak/Ibu menetapkan target kerja dengan perhitungan yang tepat?				
5	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya?				
6	Bapak/Ibu mengetahui adanya sanksi apabila hasil kerja dibawah standar?				
7	Bapak/Ibu mampu membantu pekerjaan rekan kerja baik secara tim?				
8	Bapak/Ibu bersedia membantu pekerjaan rekan kerja secara personal?				
9	Bapak/Ibu pernah meminta bantuan kepada rekan kerja untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan?				

	Sig. (2-tailed)	.193	.041	.105	.054		.000	.017	.412	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.352	.157	.094	.416*	.750**	1	.384*	.203	.467**	.580**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.056	.407	.619	.022	.000		.036	.282	.009	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.596**	.351	.378*	.186	.432*	.384*	1	.419*	.554**	.331	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.057	.039	.325	.017	.036		.021	.001	.074	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.303	.176	.277	.474**	.155	.203	.419*	1	.278	.243	.576**
	Sig. (2-tailed)	.103	.351	.138	.008	.412	.282	.021		.137	.195	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.188	.257	.309	.411*	.625**	.467**	.554**	.278	1	.677**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.320	.171	.097	.024	.000	.009	.001	.137		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.063	.429*	.351	.356	.718**	.580**	.331	.243	.677**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.741	.018	.057	.054	.000	.001	.074	.195	.000		.000

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMALAH Pearson Correlation	.552**	.610**	.609**	.494**	.755**	.678**	.730**	.576**	.719**	.718**	1
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	29.27	9.651	.394	.838
x1.2	28.93	9.926	.508	.823
x1.3	28.97	9.964	.509	.823
x1.4	29.33	10.506	.394	.832
x1.5	28.93	9.168	.670	.806
x1.6	28.77	9.633	.585	.816
x1.7	29.17	9.454	.648	.810
x1.8	29.37	9.482	.417	.837
x1.9	29.00	9.655	.643	.812
x1.10	28.97	9.344	.626	.811

Correlations

	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	jumlah
y.1 Pearson Correlation	1	.605**	.437*	.405*	.644**	.404*	.464**	.537**	.154	.680**
Sig. (2-tailed)		.000	.016	.026	.000	.027	.010	.002	.417	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.2 Pearson Correlation	.605**	1	.656**	.656**	.671**	.333	.521**	.603**	.552**	.820**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.072	.003	.000	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.3 Pearson Correlation	.437*	.656**	1	.601**	.629**	.388*	.520**	.468**	.428*	.759**
Sig. (2-tailed)	.016	.000		.000	.000	.034	.003	.009	.018	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.4 Pearson Correlation	.405*	.656**	.601**	1	.571**	.358	.645**	.612**	.559**	.795**
Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000		.001	.052	.000	.000	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.5 Pearson Correlation	.644**	.671**	.629**	.571**	1	.427*	.603**	.699**	.351	.822**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.019	.000	.000	.057	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.6 Pearson Correlation	.404*	.333	.388*	.358	.427*	1	.553**	.641**	.709**	.669**
Sig. (2-tailed)	.027	.072	.034	.052	.019		.002	.000	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.7 Pearson Correlation	.464**	.521**	.520**	.645**	.603**	.553**	1	.864**	.482**	.817**
Sig. (2-tailed)	.010	.003	.003	.000	.000	.002		.000	.007	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.8 Pearson Correlation	.537**	.603**	.468**	.612**	.699**	.641**	.864**	1	.558**	.858**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.000	.000	.000	.000		.001	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y.9	Pearson Correlation	.154	.552**	.428*	.559**	.351	.709**	.482**	.558**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.417	.002	.018	.001	.057	.000	.007	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
jumlah	Pearson Correlation	.680**	.820**	.759**	.795**	.822**	.669**	.817**	.858**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	9

LAMPIRAN E. UJI R²**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.339	2.824

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

LAMPIRAN F. UJI T dan ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.562	4.971		2.125	.043
	motivasi_kerja	.610	.153	.602	3.986	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN G. TABEL NILAI t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0.2%	0.1%
satu sisi	10%	5%	2.5%	1%	0.5%	0.1%	0.05%
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375	3.633
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365	3.622
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356	3.611
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348	3.601
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340	3.591

LAMPIRAN H. SURAT PENGANTAR DARI LEMBAGA PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
e-Mail : penelitian.lmlit@unej.ac.id

Nomor : 0256 /UN25.3.1/LT/2017 24 Februari 2017
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. Pimpinan
PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo
di -
SIDOARJO

Memperhatikan surat Pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 767/UN25.1.2/LT/2017 tanggal 22 Februari 2017, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Awalia Fajarrini Khalida / 120910202028
Fakultas / Jurusan : FISIP / Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Jl. Nias 3 No. D 5 Jember / No. Hp 082232607058
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo
Lokasi Penelitian : PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Sidoarjo
Lama Penelitian : Dua Bulan (24 Februari – 24 April 2017)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

a.n Ketua
Sekretaris,



Dr. Zamuri, M.Si
NIP. 196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fak. ISIP
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173

LAMPIRAN I. SURAT SELESAI PENELITIAN

**PT PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA TIMUR
AREA SIDOARJO**

Jalan A. Yani No. 47-49, Sidoarjo - 61216

Telepon : 031 - 8955410 - 8955414, Facsimile : 031 - 8955415, Kontak Pos : 61216

SURAT KETERANGAN

No: 006 .KT/AREA - SDA/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi PT. PLN (Persero) Area Sidoarjo, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: AWALIA FAJARRINI KHALIDA
NIM	: 120910202028
Program Studi	: S1- ADMINISTRASI BISNIS
Universitas	: UNIVERSITAS NEGERI JEMBER

Telah selesai melaksanakan Penelitian / Observasi di PT PLN (Persero) Area Sidoarjo Jl. A. Yani 47-49 Sidoarjo sejak tanggal 24 Pebruari 2017 sampai dengan tanggal 24 April 2017 pada Bagian Pelayanan dan Administrasi PT PLN (Persero) Area Sidoarjo.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sidoarjo, 02 Mei 2017

Pn. Manajer,
Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi

