

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Tempat Meneliti**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Berawal dari tahun 1914 di Makassar dan sekitarnya perusahaan ketenagalistrikan sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda di Indonesia. Saat itu Electriciteit Weizen merupakan lembaga yang mengelolah penyediaan tenaga listrik. Konon di kota Makassar pembangkit listrik yang pertama kali terpasang yaitu berlokasi di pelabuhan Makassar dengan menggunakan mesin uap. Dikarenakan pertumbuhan kota Makassar yang diikuti meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap atau PLTU yang berlokasi di tepi sungai Jeneberang daerah padang-padang, Sungguminasa yang berkapasitas 2000KW. Sejarah mencatat bahwa PLTU ini hanya mampu beroperasi sampai dengan tahun 1957.

Tahun 1975 pada pertengahan tahun perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi, sebagai dampak perkembangan politik pemerintahan Negara kesatuan RI. Selanjutnya perusahaan ketenagalistrikan diserahkan kepada perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar. PLN Makassar ini memiliki wilayah operasi perusahaan terbatas yakni hanya di kota Makassar.

Tahun 1990 dalam peraturan pemerintah No. 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenagalistrikan. Kemudian tahun 1992

pemerintah memberikan kesempatan pada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sehingga dengan kebijakan tersebut pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (Persero).

PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan adalah cabang PT. PLN (Persero) cabang Makassar. PT PLN (Persero) cabang Makassar sendiri dibagi menjadi dua yaitu PT PLN Makassar Selatan dan PT PLN Makassar Utara. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mencakup PLN Rayon Malino, Rayon Panakukang, Rayon Takalar, Rayon Mattoangin, Rayon Sungguminasa, Rayon Kalebajeng.

Bidang usaha kegiatan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mencakup pasang baru, langganan khusus hingga tambah daya. Selain itu sebagai perusahaan penyedia listrik, PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki kegiatan yaitu mendistribusikan bahan material listrik ke masing – masing rayon sesuai permintaan yang dibutuhkan, seperti bahan material jaringan tegangan rendah, bahan material jaringan tegangan tinggi, bahan material jaringan tenaga menengah sampai dengan sambunagn rumah dan alat pengukur dan pembatas.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **Visi**

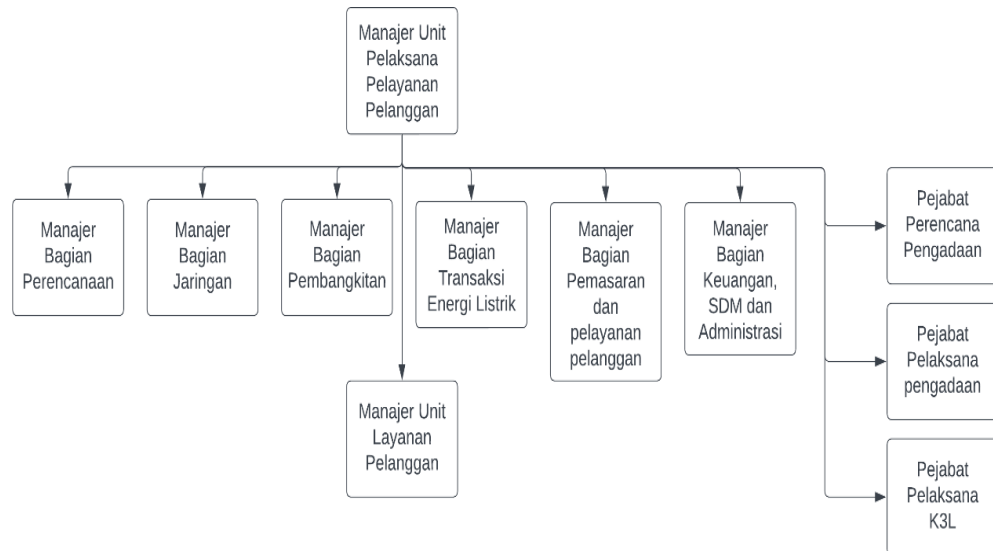
”Menjadi Perusahaan Konsultan Enjiniring Terintegrasi yang Terkemuka se Asia Tenggara dan Pilihan No. 1 Pelanggan.”

**Misi**

Memberikan pelayanan prima dalam:

- a. Menyediakan solusi enjiniring terintegrasi di bidang ketenagalistrikan dengan melakukan optimasi efisiensi biaya secara keseluruhan bagi Pemberi Kerja.
- b. Menyediakan jasa enjiniring untuk pengadaan serta kebutuhan konstruksi yang terkemuka dan memiliki keunggulan daya saing.
- c. Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

### 3. Struktur Organisasi Perusahaan



*Gambar 2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.*

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

#### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3** Rerponden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Jenis Kelamin<br>Responden | Jumlah | Persentase |
|----|----------------------------|--------|------------|
| 1  | Laki-Laki                  | 59     | 78%        |
| 2  | Perempuan                  | 17     | 22%        |
|    | Jumlah                     | 76     | 100%       |

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2024

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 3 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar 78% dan responden Perempuan yaitu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 22%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 78%.

**b. Karakteristik Usia**

Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4** Responden Berdasarkan Usia

| NO | Usia Responden   | Jumlah | Persentase |
|----|------------------|--------|------------|
| 1  | 18-23 tahun      | -      | -          |
| 2  | 24-29 tahun      | 41     | 54%        |
| 3  | 30-35 tahun      | 25     | 33%        |
| 4  | 36 tahun ke atas | 10     | 13%        |
|    | Jumlah           | 76     | 100%       |

Sumber : Data Primer tahun 2024

Berdasarkan karakteristik umur responden pada tabel 4 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan usia 18-23 tahun itu tidak ada, responden dengan usia 24-29 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 54%, responden dengan usia 30-35 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 33%, sedangkan responden lebih dari 36 tahun sebanyak 10 orang. Berdasarkan karakteristik responden yang dominan adalah usia 24-29 tahun.

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam melihat pengaruh secara deskriptif, berikut penjelasan deskriptif responden terhadap jawaban yang diberikan untuk variabel-variabel penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Sebelum memasuki penjelasan deskriptif mengenai jawaban responden terlebih dahulu ditentukan *range* skor sebagai berikut :

### **a. Penentu *Range***

Pada penelitian ini, angka jawaban penelitian menggunakan skala likert untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan dengan skor tertinggi tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Maka :

Skor tertinggi : jumlah sampel x bobot tertinggi =  $76 \times 5 = 380$

Skor terendah : jumlah sampel x bobot terendah =  $76 \times 1 = 76$

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus :

$$RS = \frac{NT - N\text{Terendah}}{5} = 0,8$$

Dimana : NT = nilai tertinggi

NT = Nilai Terendah

Sehingga *range* skor untuk penelitian ini adalah

1,01 – 1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,60 = Tidak Setuju

2,61 – 3,40 = Kurang Setuju

3,41 – 4,20 = Setuju

4,21 – 5,00 = Sangat Setuju

## **b. Deskriptif Pertanyaan Setiap Variabel**

### **1) Deskripsi Kepuasan Kerja**

Variabel Kepuasan Kerja (X1) diukur dengan menggunakan

14 pertanyaan yaitu :

- (1). Tugas yang diberikan semuai kemampuan saya
- (2). Pekerjaan yang saya terima sesuai keinginan saya sudah sesuai dengan keinginan saya
- (3). Supervisor memberikan arahan kepada saya tentang cara meningkatkan kinerja
- (4). Supervisor mau mendengarkan keluhan saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya
- (5). Kebijakan Perusahaan yang

jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan Perusahaan. (6). Karyawan diberi penjelasan yang jelas tentang adanya pemutusan hubungan kerja. (7). Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan (8). Saya mendapatkan tanggung jawab lebih apabila telah dipromosikan (naik jabatan) (9). Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada saya (10). Saya merasa Perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga (11). Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja (12). Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya (13). Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik (14). Kondisi penerangan (lampu/Cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik.

**Tabel 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

| Indikator | Skor tanggapan responden |   |   |     |   |     |    |      |    |      | Skor | Rata2 |
|-----------|--------------------------|---|---|-----|---|-----|----|------|----|------|------|-------|
|           | 1                        |   | 2 |     | 3 |     | 4  |      | 5  |      |      |       |
|           | F                        | % | F | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    |      |       |
| X1.1      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 2 | 2,6 | 42 | 55,3 | 32 | 42,1 | 334  | 4,39  |
| X1.2      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 4 | 5,3 | 44 | 57,9 | 28 | 36,8 | 328  | 4,31  |
| X1.3      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 1 | 1,3 | 39 | 51,3 | 36 | 47,4 | 339  | 4,46  |
| X1.4      | 0                        | 0 | 1 | 1,3 | 0 | 0   | 44 | 57,9 | 31 | 40,8 | 333  | 4,38  |



|        |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      |       |       |
|--------|---|---|---|-----|---|-----|----|------|----|------|-------|-------|
| X1.5   | 0 | 0 | 0 | 0   | 2 | 2,6 | 36 | 47,4 | 38 | 50,0 | 340   | 4,47  |
| X1.6   | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 41 | 53,9 | 35 | 46,1 | 339   | 4,46  |
| X1.7   | 0 | 0 | 1 | 1,3 | 2 | 2,6 | 42 | 55,3 | 31 | 40,8 | 331   | 4,35  |
| X1.8   | 0 | 0 | 0 | 0   | 2 | 2,6 | 45 | 59,2 | 29 | 38,2 | 331   | 4,35  |
| X1.9   | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 40 | 52,6 | 36 | 47,4 | 340   | 4,47  |
| X1.10  | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 37 | 48,7 | 39 | 51,3 | 343   | 4,51  |
| X1.11  | 0 | 0 | 0 | 0   | 1 | 1,3 | 33 | 43,4 | 42 | 55,3 | 345   | 4,53  |
| X1.12  | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 33 | 43,4 | 43 | 56,6 | 347   | 4,56  |
| X1.13  | 0 | 0 | 1 | 1,3 | 1 | 1,3 | 37 | 48,7 | 37 | 48,7 | 338   | 4,44  |
| X1.14  | 0 | 0 | 0 | 0   | 2 | 2,6 | 39 | 51,3 | 35 | 46,1 | 337   | 4,43  |
| Jumlah |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      | 4.725 | 62,11 |

*Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk variabel kepuasan kerja, indikator memberikan skor tertinggi adalah indikator rekan kerja dengan pertanyaan nomor 12 “saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya” dengan jumlah skor 347. Hal ini menandakan bahwa karyawan bisa menciptakan suasana kerja harmonis dengan karywan lainnya.

Selanjutnya, berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa untuk variabel kepuasan kerja, indikator yang memberikan skor terendah adalah indikator Isi pekerjaan dengan pernyataan nomor

2 “Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya” dengan jumlah skor 328. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan diberikan atau ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai keinginannya, tidak nyaman atas keputusan tersebut, maka harus komunikasi bagian sdm. Berdasarkan hasil rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja berdasarkan pernyataan-pernyataan yang termuat dalam kusioner sebesar 4,43 dimana berada pada range skor 4,21-5,00 yang artinya sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden menganggap kepuasan yang mereka dapatkan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan terkait variabel kepuasan kerja adalah sangat setuju.

## **2) Deskripsi Motivasi Kerja**

Variabel motivasi kerja (X2) diukur dengan menggunakan 8 pertanyaan yaitu :

(1). Saya menerima gaji dari Perusahaan sesuai dengan waktu disepakat (2). Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan (3). Saya menerima bonus sesuai dengan peningkatan produktivitas yang dicapai Perusahaan (5). Perusahaan memberikan fasilitas cuti kerja bagi karyawan (6). Saya memiliki asuransi keselamatan kerja/asuransi kesehatan yang diberikan oleh Perusahaan (7). Perusahaan memberikan

peluang promosi bagi karyawan dengan memberikan informasi yang jelas terkait syarat dan ketentuan promosi (8). Kesempatan yang sama diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan.

**Tabel 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| Indikator     | Skor tanggapan responden |     |   |     |   |     |    |      |    |      | Skor  | Rata2 |
|---------------|--------------------------|-----|---|-----|---|-----|----|------|----|------|-------|-------|
|               | 1                        |     | 2 |     | 3 |     | 4  |      | 5  |      |       |       |
|               | F                        | %   | F | %   | F | %   | F  | %    | F  | %    |       |       |
| X2.1          | 0                        | 0   | 0 | 0   | 1 | 1,3 | 36 | 47,4 | 39 | 51,3 | 342   | 4,5   |
| X2.2          | 0                        | 0   | 0 | 0   | 2 | 2,6 | 40 | 52,6 | 32 | 42,1 | 335   | 4,40  |
| X2.3          | 0                        | 0   | 0 | 0   | 2 | 2,6 | 40 | 52,6 | 34 | 44,7 | 336   | 4,42  |
| X2.4          | 0                        | 0   | 1 | 1,3 | 2 | 2,6 | 40 | 52,6 | 33 | 43,4 | 333   | 4,38  |
| X2.5          | 0                        | 0   | 1 | 1,3 | 2 | 2,6 | 35 | 46,1 | 38 | 50,0 | 338   | 4,44  |
| X2.6          | 0                        | 0   | 0 | 0   | 1 | 1,3 | 35 | 46,1 | 40 | 52,6 | 343   | 4,51  |
| X2.7          | 0                        | 0   | 1 | 1,3 | 3 | 3,6 | 38 | 50,0 | 34 | 44,7 | 333   | 4,38  |
| X2.8          | 1                        | 1,3 | 0 | 0   | 3 | 3,9 | 39 | 51,3 | 33 | 43,3 | 331   | 4,35  |
| <b>Jumlah</b> |                          |     |   |     |   |     |    |      |    |      | 2.691 | 35,38 |

*Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024*

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X2), dimana diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja, indikator yang memberikan skor tertinggi adalah indikator kebijakan organisasi dengan pernyataan nomor 6 “Saya memiliki asuransi keselamatan kerja/asuransi kesehatan yang diberikan oleh Perusahaan” dengan jumlah skor adalah 343. Hal ini menandakan bahwa jika Perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan maka karyawan akan lebih merasa aman dan dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja dan itu menguntungkan bagi Perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja, indikator yang memberikan skor terendah adalah kesempatan untuk berkembang dengan pernyataan nomor 8, “kesempatan yang sama diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan untuk memperoleh promosi jabatan” dengan skor 331. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang Pendidikan yang telah ditempuh sesuai bidangnya.

Berdasarkan hasil rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berdasarkan pernyataan-pernyataan yang termuat dalam kuisisioner sebesar 4,42, dimana berada pada

range skor 4,21-5,00 Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden kepuasan yang mereka dapatkan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan terkait variabel motivasi kerja adalah sangat setuju.

### **3) Deskripsi Kinerja Karyawan**

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan yaitu : (1). Karyawan tidak datang terlambat (2). Karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan (3). Saya bekerja selama 8 jam dalam satu hari atau sesuai dengan jam kerja yang ditentukan Perusahaan (4). Saya bekerja sesuai dengan jumlah hari yang ditetapkan oleh Perusahaan (5). Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa perlu banyak intruksi dan pengawasan dari atasan (6). Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan (7). Saya mempunyai komitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja (8). Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor (9). Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan diluar tanggung jawab saya.

**Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan****(Y)**

| Indikator | Skor Tanggapan Responden |   |   |     |    |      |    |      |    |      | Skor  | Rata2 |
|-----------|--------------------------|---|---|-----|----|------|----|------|----|------|-------|-------|
|           | 1                        |   | 2 |     | 3  |      | 4  |      | 5  |      |       |       |
|           | F                        | % | F | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    |       |       |
| Y1.1      | 0                        | 0 | 1 | 1,3 | 7  | 9,2  | 37 | 48,7 | 31 | 40,8 | 326   | 4,28  |
| Y1.2      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 2  | 2,6  | 49 | 64,5 | 25 | 32,9 | 315   | 4,14  |
| Y1.3      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 7  | 9,2  | 36 | 47,4 | 33 | 43,4 | 300   | 3,94  |
| Y1.4      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 4  | 5,3  | 38 | 50,0 | 34 | 44,7 | 334   | 4,39  |
| Y1.5      | 0                        | 0 | 0 | 0   | 3  | 3,9  | 38 | 50,0 | 35 | 46,1 | 336   | 4,42  |
| Y1.6      | 0                        | 0 | 1 | 1,3 | 9  | 11,8 | 48 | 63,2 | 18 | 23,7 | 311   | 4,09  |
| Y1.7      | 0                        | 0 | 1 | 1,3 | 0  | 0    | 42 | 55,3 | 33 | 43,4 | 335   | 4,40  |
| Y1.8      | 0                        | 0 | 1 | 1,3 | 0  | 0    | 41 | 53,9 | 34 | 44,7 | 336   | 4,42  |
| Y1.9      | 0                        | 0 | 3 | 3,9 | 30 | 39,5 | 37 | 48,7 | 6  | 7,9  | 274   | 3,60  |
| Jumlah    |                          |   |   |     |    |      |    |      |    |      | 2.867 | 37,6  |

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2024*

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa untuk variabel kinerja karyawan, indikator yang memberikan skor tertinggi adalah indikator kualitas dan efektivitas pernyataan nomor 5 dan 8 “saya bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan oleh perusahaan” dan “saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” dengan jumlah skor 336. Hal ini sejalan dengan variabel kinerja

karyawan yang bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan serta komitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga indikator yang memberikan skor tertinggi adalah indikator kualitas dan efektivitas.

Selanjutnya, berdasarkan table di atas diketahui bahwa untuk variabel kinerja karyawan, indikator yang memberikan skor terendah adalah indikator kemandirian dengan pernyataan nomor 9 “saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor” dengan jumlah skor 274. Hal ini berdasarkan hasil skor indikator kemandirian yang memberikan hasil skor terendah, sehingga indikator variabel kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan lebih banyak menjawab kurang setuju pada kusioner yang telah diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja berdasarkan pernyataan-pernyataan yang termuat dalam kusioner sebesar 4,17 dimana berada pada range skor 3,41 – 4,20 yang artinya setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden kepuasan yang mereka dapatkan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan terkait variabel kinerja setuju.

### **3. Uji Realibilitas dan Uji Validitas**

Uji validitas untuk menguji sejauh mana ketetapan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala dan kejadian yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kusioner, untuk suatu kusioner dapat dikatakan valid jika suatu pertanyaan atau item pada kusioner mampu dapat mengungkap suatu yang akan diukur kusioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan

membandingkan nilai r-tabel, jika r-hitung > dari tabel maka indikator dari variabel penelitian dapat dikatakan valid. Sedangkan uji realibilitas adalah alat mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Dikatakan reliabel atau hadal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha, jika nilai hasil hitung Cronbach;s alpha >0,600 realibilitas dapat diterima.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

| Variabel / Indikator        | r-hitung | r-tabel n = 2 | Keterangan | Cronbach's Alpha >0.60 | Keterangan |
|-----------------------------|----------|---------------|------------|------------------------|------------|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> |          |               |            |                        |            |
| Y1.1                        | 0,671    | 0,2227        | Valid      | 0,905                  | Reliabel   |
| Y1.2                        | 0,837    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.3                        | 0,822    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.4                        | 0,815    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.5                        | 0,883    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.6                        | 0,793    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.7                        | 0,877    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.8                        | 0,804    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| Y1.9                        | 0,395    | 0,2227        | Valid      |                        |            |
| <b>Kepuasan Kerja (X1)</b>  |          |               |            |                        |            |



|                     |       |        |       |       |          |
|---------------------|-------|--------|-------|-------|----------|
| X1.1                | 0,837 | 0,2227 | Valid | 0,942 | Reliabel |
| X1.2                | 0,797 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.3                | 0,748 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.4                | 0,818 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.5                | 0,692 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.6                | 0,787 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.7                | 0,720 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.8                | 0,775 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.9                | 0,808 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.10               | 0,740 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.11               | 0,766 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.12               | 0,771 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.13               | 0,685 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X1.14               | 0,677 | 0,2227 | Valid |       |          |
| Motivasi Kerja (X2) |       |        |       |       |          |
| X2.1                | 0,728 | 0,2227 | Valid | 0,911 | Reliabel |
| X2.2                | 0,815 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X2.3                | 0,845 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X2.4                | 0,855 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X2.5                | 0,813 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X2.6                | 0,801 | 0,2227 | Valid |       |          |
| X2.7                | 0,705 | 0,2227 | Valid |       |          |

|      |       |        |       |  |  |
|------|-------|--------|-------|--|--|
| X2.8 | 0,753 | 0,2227 | Valid |  |  |
|------|-------|--------|-------|--|--|

Berdasarkan seluruh tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung untuk item pertanyaan kusioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel untuk jumlah sampel ( $n=76$ ) adalah sebesar 0,2227 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kusioner dapat dinyatakan valid. Hasil pengujian realibilitas pada tabel diatas menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpa ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kusioner adalah reliabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan statistic *Kolmogorov-Smirnov* terhadap *unstandardized residual* hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ . Uji *sKolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* (sig)  $> 0,05$ .

#### Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 76                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.41434686              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .101                    |
|                                    | Positive       | .101                    |
|                                    | Negative       | -.088                   |
| Test Statistic                     |                | .101                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .054 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada output di atas terlihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari  $> 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan data penelitian yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent, jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk menguji adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance inflation factor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka toleransi tidak lebih kecil dari 0,10, sedangkan batas VIF adalah titik lebih besar dari 10.

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas**

| Model        | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-------------------------|-------|
|              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) |                         |       |
| X1           | .204                    | 4.899 |
| X2           | .204                    | 4.899 |

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

### 3) Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini maka hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

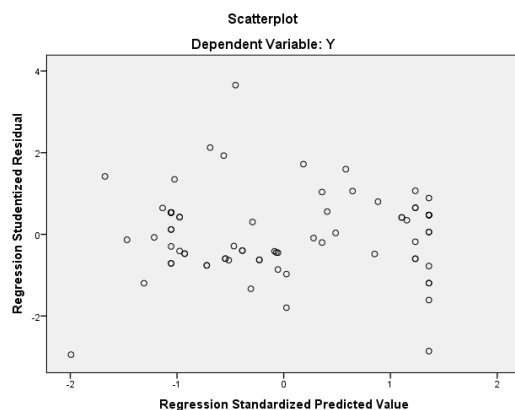
**Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 2.190                       | 1.949      |                           | 1.124  | .265 |
| X1                        | .086                        | .069       | .316                      | 1.239  | .219 |
| X2                        | -.160                       | .108       | -.380                     | -1.489 | .141 |

a. Dependent Variable: abs\_res

*Sumber : Data Primer yang diolah 2024*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glgser dapat dilihat bahwa nilai 0,05 dengan demikian data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



*Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

## 5. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis berganda pada penelitian yaitu variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Berganda**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |       |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |       | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| Model | B          | Std. Error                  | Beta  |                           |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant) | 2.111                       | 3.073 |                           | .687  | .494 |                         |       |
|       | X1         | .429                        | .109  | .593                      | 3.937 | .000 | .204                    | 4.899 |
|       | X2         | .268                        | .170  | .238                      | 1.581 | .118 | .204                    | 4.899 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 hasil analisis regresi maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.111 + 0.429 X1 + 0.268 X2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 2.111, artinya jika variabel independent. Yang terdiri dari Kepuasan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) dianggap tidak ada atau digunakan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebenar 2.111.
- b. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,429. Artinya jika kepuasan kerja (X1) meningkat maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,429 dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
- c. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,268. Artinya jika Motivasi kerja (X2) meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,268 dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.

#### **6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel-variabel independennya secara Bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependennya dan begitu juga sebaliknya. Berikut hasil analisis uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi IMB SPSS V.23:

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .813 <sup>a</sup> | .661     | .652              | 2.44720                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,652 atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel motivasi kerja, dan kepuasan kerja 65,2% atau memiliki tingkat hubungan dengan kategori kuat. Sedangkan sisanya 34,8% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh factor lain diluar variable atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengalaman, dan lain sebagainya.

## 7. Uji F (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh pengaruh variabel bebas secara simultan atau secara Bersama-sama terhadap variabel terkait. Dalam uji ini kita melihat pengaruh variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara Bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan positif, yaitu terdapat pengaruh yang simultan antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak positif. Adapun nilai  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel 76 dengan  $(k;n-k) = (2;29)$  sebesar 3,32. Berikut ini adalah tabel hasil uji F :

Tabel 13 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 854.017        | 2  | 427.009     | 71.302 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 437.180        | 73 | 5.989       |        |                   |
|                    | Total      | 1291.197       | 75 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

*Sumber : data primer yang diolah 2024*

H0 : Variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

H3 : Variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung 71,302 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang berarti variabel independen (kepuasan kerja, dan motivasi kerja) secara simultan berpengaruh dalam variabel dependen (kinerja karyawan) pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sehingga hipotesis yang diterima adalah H3.

## 8. Uji Statistik

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan positif, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya.

Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat dikatakan tidak positif. Adapun nilai



$t_{\text{tabel}}$  dengan jumlah sampel 76 sebesar 1,993 dengan  $df = n-k-1$  atau  $76-2-1 = 73$  dengan tingkat signifikannya ( $\alpha$ ) 0,05. Berikut ini adalah tabel hasil uji  $t$  :

**Tabel 14 Hasil Uji Parsial (Uji  $t$ )**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant) | 2.111                       | 3.073      |                           | .687  | .494 |                         |       |
|       | X1         | .429                        | .109       | .593                      | 3.937 | .000 | .204                    | 4.899 |
|       | X2         | .268                        | .170       | .238                      | 1.581 | .118 | .204                    | 4.899 |

a. Dependent Variable: Y

*Sumber : data primer yang diolah 2024*

**a) Uji Hipotesis Variabel Kepuasan Kerja (X1)**

$H_0$  : Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

$H_1$  : Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Dari tabel Uji  $t$  di atas diperoleh nilai  $t$  hitung (3,937) >  $t$  tabel (1,993) dengan taraf signifikansi  $0,0000 < 0,05$ , yang berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sehingga hipotesis yang diterima adalah  $H_1$ .

**b) Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X2)**

H0 : Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

H2 : Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Dari tabel Uji t di atas diperoleh nilai t hitung (1,581) < t tabel (1,993) dengan tarafsignifikansi 0,118 > 0,05, yang berarti variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sehingga hipotesis yang diterima adalah H0 atau H2 tidak diterima.

Dari hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dengan nilai t hitung 3,937 dan signifikansi 0,000.

### **C. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menguji pengaruh variabel independen dan variabel dependen melalui aplikasi SPSS versi 23 diatas Sehingga dapat dipertanyakan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Maka adapun pembahasan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang terdapat pada penelitian ini.

### **1. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena dilihat dari tabel Uji t di atas diperoleh nilai t hitung (3,937) > t tabel (1,993) dengan taraf signifikansi  $0,0000 < 0,05$ , yang berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sehingga hipotesis yang diterima adalah H1.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik akan secara signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang kurang baik akan secara signifikan menurunkan kinerja karyawan, Artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah di capai serta kontribusi yang diberikan perusahaan atas kerja yang dihasilkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Motivasi yang Tinggi: Kepuasan kerja meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan nilai dan kepuasan yang memadai. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Mereka mungkin lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas

mereka dengan baik karena mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan dampak positif bagi mereka secara pribadi.

**Keterlibatan yang Lebih Tinggi:** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa lebih terikat dan bersemangat untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

**Rasa Percaya Diri:** Kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam kinerja mereka. Ketika seseorang merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Rasa percaya diri ini dapat memengaruhi cara karyawan menangani tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka secara keseluruhan.

**Produktivitas yang Lebih Tinggi:** Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka mungkin lebih cermat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan lebih mampu berfokus pada hasil yang diinginkan. Ketika seseorang merasa bahagia dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Retensi Karyawan yang Lebih Baik: Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini mengurangi turnover karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang berharga. Retensi karyawan yang tinggi dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan serta meningkatkan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Kolaborasi yang Lebih Baik: Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terbuka untuk berkolaborasi dengan rekan kerja mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi untuk berbagi ide dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa nyaman untuk berkolaborasi dan berkontribusi secara tim.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, termasuk peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat mencakup berbagai strategi, mulai dari meningkatkan komunikasi dan dukungan manajemen hingga memberikan pengakuan dan penghargaan yang pantas kepada karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) dan (Sari & Susilo, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena dilihat dari dari tabel Uji t di atas diperoleh nilai  $t$  hitung  $(1,581) < t$  tabel  $(1,993)$  dengan tarafsignifikansi  $0,118 > 0,05$ , yang berarti variabel motivasi kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sehingga hipotesis yang diterima adalah  $H_0$  atau  $H_2$  tidak diterima.

ketidakcocokan antara motivasi dan pekerjaan: Ketika motivasi individu tidak sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan, maka motivasi tersebut mungkin tidak akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk kreativitas tetapi tugasnya monoton dan rutin, maka motivasinya mungkin tidak mempengaruhi kinerjanya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung: Faktor lingkungan kerja seperti budaya perusahaan yang tidak mendukung, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, atau kebijakan yang tidak jelas dapat menghambat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang tidak efektif: Kepemimpinan yang tidak mampu memotivasi atau menginspirasi karyawan juga dapat

menyebabkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan membutuhkan pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan pengakuan atas kontribusi mereka.

Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya: Ketika karyawan merasa terlalu tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau merasa kurangnya sumber daya untuk mencapai tujuan mereka, motivasi mereka mungkin terpengaruh negatif.

Keterbatasan individu: Terkadang, faktor-faktor personal seperti masalah kesehatan, masalah pribadi, atau ketidakpuasan dalam kehidupan secara keseluruhan dapat menghambat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin menghambat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan berupaya untuk mengatasi masalah tersebut agar motivasi kerja dapat berdampak lebih positif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh, dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa motivasi kerja yang baik atau rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan tuntutan standar capaian kerja.

Melayu S.P. Hasibuan (2015:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuyu Rahayu, Nasir Hamzah, Sanusi Hamid (2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.