

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI STUDI PADA PT PLN UNIT INDUK  
DISTRIBUSI SULUTTENGGGO**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)  
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



**Oleh**

**THESALONICA CHARISTA ALENG**

**20 053 189**

**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV**

**2024**

THESALONICA CHARISTA ALENG, 2024 “**Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo**”. Prodi Manajemen Bisnis D4, Politeknik Negeri Manado, Skripsi 2024. Di bawah bimbingan Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM dan Adelaida Joroh, SE.,MM.

## **ABSTRAK**

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kehadiran SDM menjadi krusial dalam proses perkembangan organisasi, memberikan dorongan yang diperlukan untuk mencapai kemajuan dan tujuan yang diinginkan. Dalam konteks kegiatan organisasi, peran SDM menjadi faktor penentu keefektifan operasional. Diharapkan bahwa suatu organisasi mampu terus meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya. Pada akhir tahun 2022, PLN berhasil menyelesaikan pembentukan Holding dan Sub-Holding sebagai bagian dari upaya kolaboratif untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya. Transformasi ini bertujuan untuk menjadikan PLN sebagai perusahaan yang lebih ramping, lincah, dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo. Sampel penelitian berjumlah 41 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo.

**Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi dan Kinerja**

THESALONICA CHARISTA ALENG, 2024 *"Influence of Motivation and Competence on the Performance of Study Employees at PT PLN Main Distribution Unit, Suluttenggo"*. D4 Business Management Study Program, Manado State Polytechnic. Thesis 2024. Under the guidance of Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM and Adelaida Joroh, SE.,MM.

## **ABSTRACT**

*The role of human resources is very important in achieving the goals of an organization. The presence of human resources is crucial in the organization's development process, providing the necessary encouragement to achieve progress and desired goals. In the context of organizational activities, the role of HR is a determining factor for operational effectiveness. It is hoped that an organization can continue to improve the quality of its human resources. At the end of 2022, PLN successfully completed the establishment of Holding and Sub-Holding as part of a collaborative effort to optimize all its resources. This transformation aims to make PLN a leaner, more agile, and efficient company. The purpose of this research is to analyze the motivation and competence towards employee performance at PT PLN (Persero) Distribution Main Unit of North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo. The research sample totaled 41 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS 27 application. Research results show that motivation and competence have a positive and significant influence on employee performance. In addition, motivation and competence together also have a significant effect on the performance of employees at PT PLN (Persero) Distribution Main Unit of North Sulawesi, Central Sulawesi and Gorontalo.*

**Key Words: Motivation, Competence and Performance**

## **MOTTO**

*El-shaddai!*

“Sebab Aku tahu apa yang kurencanakan bagi kamu, yaitu rencana damai sejahtera dan bukan rencana kecelakaan, untuk memberi kamu hari depan yang penuh harapan”

(Yeremia 29:11)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa menganugerahkan kasih-Nya dan kemurahan-Nya serta menyatakan perbuatan-Nya yang ajaib.

Orang tua saya, untuk Mama tercinta, buat Papa tercinta Yang selama saya kuliah selalu ada menemani, memberikan motivasi arahan seta nasehat, buat Kakak-Kakak, Veren serta Kim taehyung yang juga selalu memberikan motivasi dan inspirasi.

Dan buat saudara saudara dan teman-teman yang selalu bersama.

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

- Penelitian Skripsi oleh Thesalonica Charista Aleng  
Telah disetujui dan diuji

Manado, 16 Agustus 2024

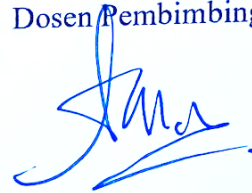
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,



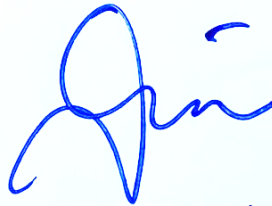
**Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM**  
NIP. 19711220 200501 2 001

Dosen Pembimbing 2,



**Adelaida Joroh, SE., MM**  
NIP. 19840116 201803 2 001

Ketua Panitia Penelitian Skripsi,



**Diana Roweina S. Maramis, SE., M.Si**  
NIP. 19720915 200212 2 001

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI STUDI PADA PT PLN UNIT INDUK DISTRIBUSI**  
**SULUTTENGGGO**

Oleh  
**THESALONICA CHARISTA ALENG**  
**NIM. 20 053 189**

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai  
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh  
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)  
Pada tanggal, 20 Agustus 2024

Penguji 1,



**Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM**  
NIP. 19711220 200501 2 001

Penguji 2,



**Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM**  
NIP. 19670516 199403 1 013

Penguji 3,





**Muhammad Kapa Bakary, SE, M.Si**  
NIP. 19640802 199403 1 002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



**Juliet P.T Makinggung, SE., MSi**  
NIP. 19730722 200212 2 001

 <b>POLITEKNIK NEGERI MANADO</b> 					
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 00-00-0000

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Thesalonica Charista Aleng  
 NIM : 20053189  
 Jurusan : Administrasi Bisnis  
 Program Studi : Manajemen Bisnis  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Tugas Akhir ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, 20 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



**Thesalonica Ch. Aleng**  
 NIM. 20053189

## **BIOGRAFI**

Nama Lengkap : Thesalonica Charista Aleng  
NIM : 20053289  
Tempat, Tanggal Lahir : Tondano, 12 Januari 2003  
Agama : Kristen Protestan  
Alamat Tempat Tinggal : Desa Tanggari, Jaga 2 Minahasa Utara  
Riwayat Pendidikan : Tamat SD GMIM 23 Girian  
: Tamat SMP Kristen Tanggari  
: Tamat SMK Negeri 2 Tondano  
: Mahasiswa Politeknik Negeri Manado  
Tahun 2020 Sampai sekarang.  
Nama Ayah : Marthen Luther Aleng  
Nama Ibu : Micaila Gerung  
Alamat Orang Tua : Desa Tanggari, Jaga 2 Minahasa Utara

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan hikmat-Nya sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Dalam Skripsi ini bertujuan untuk membahas Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT PLN UID Suluttenggo. Penyelesaian penelitian sampai pada penyusunan Skripsi, penulis sadari bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia memberikan bantuan kepada Penulis dalam penyelesaian Penelitian Skripsi ini :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Tineke Saroinsong, SST., M.Eng sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.
3. Susy A. Marentek, SE., MSA sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan Politeknik Negeri Manado.
4. Selvy Kalele, SE., MSi sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P.T Makinggung, SE., MSi sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.

6. Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis sekaligus sebagai Dosen Pembimbing 1 Penelitian Skripsi serta Dosen Wali yang sudah menjadi panutan bagi penulis, yang selalu memberi arahan, doa dan semangat bagi penulis selama 4 tahun terakhir ini.
7. Adelaida Joroh, SE.,MM sebagai Dosen Pembimbing 2 Penelitian Skripsi.
8. Diana Roweina S. Maramis, SE.,M.Si sebagai Ketua Panitia Tugas Akhir & Skripsi, dan Dosen Penguji 1 dalam Seminar Ujian Skripsi.
9. Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM sebagai Dosen Penguji 2 dalam Seminar Ujian Skripsi.
10. Muhammad Kapa Bakary, SE, M.Si sebagai Dosen Penguji 3 dalam Seminar Ujian Skripsi.
11. Papa, Mama dan Kakak-kakak yang sangat menginspirasi penulis semasa hidupnya, selalu memberikan doa, motivasi, mendidik serta mencintai penulis dengan sepenuh hati, sehingga penulis bersemangat menyelesaikan studi di bangku perkuliahan ini.
12. Keluarga Besar Aleng Gerung yang selama penulis menyelesaikan studi selalu memberi masukan, arahan dan nasihat.
13. Teman - Teman Seperjuangan kelas MB 6 dan Pelmap Polimdo karena telah memberi dukungan dan doa dari semester 1 hingga semester 8.
14. Veren, Vitra, Sharone, Nisa, Injil sahabat yang selalu ada saat susah dan senang, memberikan dukungan, bantuan serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan kuliah hingga saat ini.

15. Kim taehyung sebagai idola yang selama 8 tahun ini menemani penulis, serta banyak memberikan begitu banyak inspirasi, menjadi *support system* terbaik dan selalu memberikan dukungan serta memberi semangat selama penulis menyelesaikan pendidikan saat ini.
16. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook yang selalu menginspirasi penulis, memberikan motivasi walaupun tidak secara langsung, serta memberi semangat.
17. Lany, Yunizha, Owen, Josua sahabat yang selalu ada buat penulis walau secara *virtual* namun sangat berarti bagi penulis, selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika adanya koreksi dan saran yang diberikan yang bersifat membangun guna untuk penyempurnaan penelitian skripsi ini.

Harapan penulis semoga Skripsi Penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Tuhan Yesus Kristus akan melimpahkan segala berkat dan kasihNya di dalam segala rencana, tugas dan usaha kita dalam menggapai cita-cita di masa depan.

Manado, 20 Agustus 2024

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> ..... Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> ..... Error! Bookmark not defined.	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>20</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	20
1.2 Identifikasi Masalah .....	25
1.3 Pembatasan Masalah.....	26
1.4 Perumusan Masalah.....	26
1.5 Tujuan dan Manfaat.....	27
1.5.1 Tujuan.....	27
1.5.2 Manfaat.....	27
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS</b> .....	<b>28</b>
2.1 Landasan Teori .....	29
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	29
2.1.2 Motivasi Kerja.....	31
2.1.3 Kompetensi .....	35
2.1.4 Kinerja.....	38
2.2 Hubungan Antara Variabel.....	41

2.2.1 Hubungan Antara Variabel Motivasi Dengan Kinerja Pegawai .....	41
2.2.2 Hubungan Antara Variabel Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai ...	42
2.2.3 Hubungan Antara Variabel Motivasi, Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai .....	44
2.3 Tinjauan Pustaka.....	46
2.4 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu.....	48
2.5 Kerangka Pikir .....	50
2.5.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja .....	50
2.5.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja .....	51
2.6 Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
3.2 Jenis Penelitian .....	55
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan data .....	56
3.3.1 Jenis data .....	56
3.3.2 Metode pengumpulan data .....	56
3.4 Populasi dan Sampel.....	57
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	58
3.5.1 Definisi Operasional Motivasi (X1).....	58
3.5.2 Definisi Operasional Kompetensi (X2).....	60
3.5.3 Definisi Operasional Kinerja (Y) .....	61
3.5.4 Pengukuran Variabel .....	62
3.6 Metode Analisis .....	63
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	64
3.6.2 Analisis Instrumen Jawaban Responden .....	64
3.6.3 Total Skor.....	65
3.7 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas .....	66
3.7.1 Uji Validitas .....	66
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	70
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	73

3.8.1 Uji Multikolinearitas .....	73
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	74
3.8.3 Uji Normalitas .....	75
3.8.4 Analisis Korelasi .....	75
3.9 Regresi Linier Berganda .....	76
3.10 Pengujian Hipotesis .....	77
3.10.1 Uji t Secara Parsial.....	78
Hipotesis 1: .....	78
Hipotesis 2: .....	78
3.10.2 Uji F Secara Simultan.....	78
3.11 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	81
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	81
4.1.2 Visi, Misi dan Logo.....	87
4.1.3 Sumber Daya Perusahaan.....	88
4.2 Hasil Analisis.....	96
4.2.1 Deskripsi Responden.....	96
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	99
4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden.....	102
4.2.4 Total Skor Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai .....	110
4.2.5 Analisis Grafik .....	115
4.2.6 Uji Asumsi Klasik .....	115
1. Uji Normalitas dan Linearitas .....	116
2. Uji Multikolinearitas .....	117
3. Uji Heteroskedastisitas .....	117
4.2.7 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda .....	118
4.2.8 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F .....	129
4.3 Pembahasan .....	135

4.3.1	Gambaran Motivasi Pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.....	135
4.3.2	Gambaran Kompetensi (X2) Pada PT PLN UID Suluttenggo.....	139
4.3.3	Gambaran Kinerja Pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.....	143
4.3.4	Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	147
4.3.5	Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	153
4.3.6	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai....	158
4.4	Implementasi .....	164
4.4.1	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Motivasi (X1) .....	165
4.4.2	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi (X2) .....	167
4.4.3	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	168
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>171</b>
5.1.	Kesimpulan.....	171
5.2.	Saran .....	172
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Hasil Survei EES UID Suluttenggo .....	23
1.2	Kinerja Pegawai Tahun 2019 - 2022.....	24
2.1	Penelitian Terdahulu .....	46
3.1	Jumlah Pegawai Tetap PT PLN UID Suluttenggo .....	58
3.2	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X1) .....	59
3.3	Kisi-kisi Instrumen Kompetensi (X2).....	60
3.4	Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y) .....	62
3.5	Skala Likert .....	63
3.6	Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden ...	65
3.7	Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Motivasi (X1).....	67
3.8	Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kompetensi (X2).....	68
3.9	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja (Y) .....	69
3.10	Reliabilitas Variabel Motivasi (X1) .....	71
3.11	Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2).....	72
3.12	Reliabilitas Variabel Kinerja (Y) .....	72
3.13	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	76
4.1	Deskripsi Variabel Penelitian Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Dan Kinerja Pegawai (Y).....	100
4.2	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban.....	103
4.3	Instrumen Jawaban Responden Motivasi Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo .....	105
4.4	Instrumen Jawaban Responden Kompetensi Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo .....	107
4.5	Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo .....	110
4.6	Persentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> ) .	111
4.7	Persentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kompetensi (X <sub>2</sub> )	

.....	112
4.8 Total Skor Kompetensi ( $X_2$ ).....	114
4.9 Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel $X_1$ Dengan $X_2$ .....	117
4.10 Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	119
4.11 Peningkatan Secara Parsial Motivasi ( $X_1$ ) .....	121
4.12 Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	122
4.13 Peningkatan Secara Parsial Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Kinerja (Y) .....	124
4.14 Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	126
4.15 Peningkatan Secara Simultan Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y) .....	128
4.16 Summary Output Coefficients Variabel Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	130
4.17 Summary Output Coefficients Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai Y) .....	132
4.18 Summary Output Anova Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	133

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Peta Wilayah Kerja PT PLN (Persero) UID Suluttenggo .....	22
2.1	Kerangka Pikir.....	52
2.2	Paradigma Penelitian.....	53
4.1	Logo PT PLN UID Suluttenggo.....	88
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan .....	96
4.3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	97
4.4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	98
4.5	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia .....	98
4.6	Total Skor Motivasi ( $X_1$ ).....	111
4.7	Total Skor Kompetensi ( $X_2$ ).....	113
4.8	Total Skor Kinerja (Y) .....	114
4.9	Grafik Histogram.....	115
4.10	Grafik Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Motivasi $X_1$ dan Kompetensi $X_2$ Terhadap Kinerja Pegawai Y .....	117
4.11	Normal Scatterplot .....	118
4.12	Peningkatan Secara Parsial Motivasi ( $X_1$ ) .....	122
4.13	Pengaruh Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja (Y) .....	125
4.14	Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja (Y).....	129

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran Tabel Nilai t
2. Lampiran Tabel Statistik r (Tarf Signifikan 5%)
3. Lampiran Tabel Nilai f
4. Lampiran Skor Kompetensi  $X_1$  Dari 41 Responden
5. Lampiran Skor Motivasi  $X_2$  Dari 41 Responden
6. Lampiran Skor Prestasi Kerja Y Dari 41 Responden
7. Lampiran Kuesioner Penelitian

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 menyebar, menyebabkan penurunan ekonomi, kelumpuhan industri, dan kurangnya peluang bagi publik. Untuk mengatasi ini, beradaptasi dengan cara hidup baru menjadi kunci. Istilah "*new normal*" mengacu pada perubahan dalam aktivitas sehari-hari sambil menerapkan protokol kesehatan untuk memerangi covid-19. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mencegah penularan virus covid-19 antara lain mengurangi kontak fisik secara langsung, penggunaan masker, menjaga jarak, mencuci tangan dan pembersihan. Sejak adanya wabah ini, beberapa kegiatan telah beralih ke daring, seperti rapat yang kini sering menggunakan aplikasi *Zoom* dan *Gmeet*.

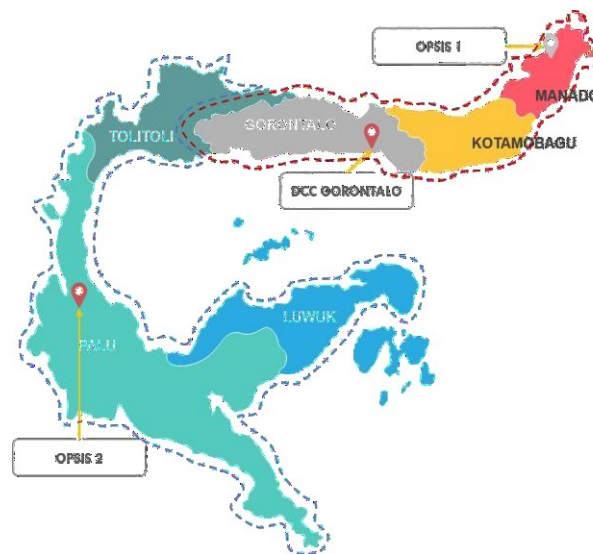
Pandemi ini mempengaruhi motivasi kerja pegawai dengan pembatasan mobilitas dan kekhawatiran akan kesehatan di lingkungan kerja. Ini terlihat baik pada pekerja lapangan maupun di kantor. Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, Siagian (2002). Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sholehatusya'diah (2017), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia juga dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Adapun kompetensi diartikan sebagai faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja, Mangkunegara (2015).

Kinerja pegawai memiliki signifikansi yang besar dalam mengevaluasi efektivitas organisasi dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peran sentral dalam memastikan kinerja pegawai yang baik. Dalam banyak kasus, efektivitas suatu pekerjaan sangat bergantung pada kualitas dan Kinerja Sumber Daya Manusia yang terlibat. Oleh karena itu, penting untuk merangsang dan memotivasi kinerja pegawai, mengingat peran strategis mereka dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti peningkatan skill kepada seluruh pegawai lewat pelatihan, pemberian motivasi yang sesuai. Dengan demikian, setiap perusahaan atau organisasi akan berupaya keras untuk memperbaiki kinerja pegawai guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo (UID Suluttenggo) adalah unit induk yang bertanggung jawab atas distribusi listrik di tiga provinsi, yaitu

Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo. Unit ini memiliki total pegawai sebanyak 993 orang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini :



**Gambar 1.1 Peta Wilayah Kerja PT PLN (Persero) UID Suluttenggo**

*Sumber: Data Primer Hasil Survei EES UID Suluttenggo 2022*

Dampak yang disebutkan sebelumnya tercermin dari hasil Indeks Keterlibatan Pegawai (*Employee Engagement Index, EEI*) yang didasarkan pada Survei Keterlibatan Pegawai yang dilakukan selama 4 tahun terakhir. Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa skor tertinggi dalam dimensi *Brand Reputation* selama 4 tahun terakhir terus meningkat, sementara 2 dimensi terendah selama periode yang sama adalah *Competence* dan *Recognition*. Dimensi *Competence* berkaitan dengan kemampuan atau skill pada saat pegawai melakukan tugas mereka, *Recognition* mencakup pemberian motivasi dan penghargaan kepada pegawai. Kinerja organisasi PT PLN (Persero) UID Suluttenggo pada tahun 2022 mencapai hasil yang sangat baik, melebihi target yang telah ditetapkan oleh korporat, yang terdokumentasikan dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Survei EES UID Suluttenggo

DIMENSI	2019 (Index)	2020 (Index)	2021 (Index)	2022 (Index)
<i>Brand Reputation (BR)</i>	87,16	87,61	89,79	91,99
<i>Compensation &amp; Benefit (CB)</i>	83,84	81,87	86,00	88,09
<i>Company Policy (CP)</i>	83,76	85,53	86,74	89,37
<i>Leadership &amp; Supervision (LS)</i>	84,05	82,65	87,19	89,32
<i>Meaningful Work (MW)</i>	84,07	83,29	87,10	89,10
<i>Overall Organization Culture (OC)</i>	81,76	80,07	85,05	88,61
<i>Performance Management (PM)</i>	82,26	80,62	85,77	88,05
<i>Recognition (RC)</i>	81,49	78,90	84,55	86,66
<i>Training &amp; Development (TD)</i>	83,24	82,36	86,32	88,62
<i>Teamwork &amp; Relationship (TR)</i>	85,19	85,31	87,94	90,26
<i>Competence (C)</i>	78,07	70,34	81,21	83,69
<i>Diversity &amp; Inclusion (DI)</i>	-	-	-	89,19

Sumber: Data Primer Hasil Survei EES UID Suluttenggo 2022

Nilai Kinerja Organisasi (NKO) PT PLN (Persero) UID Suluttenggo mencapai 105,82% dari target yang ditetapkan sebesar 100%. *Employee Engagement index* merupakan bagian integral dari organisasi yang tidak dapat dipisahkan untuk mencapai kinerja pegawai secara optimal. *Employee Engagement* dapat dijelaskan sebagai "Hubungan emosional dan kognitif yang kuat seseorang terhadap pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan organisasi, yang pada akhirnya memotivasi individu tersebut untuk memberikan upaya lebih dalam bekerja", (*The Conference Board, 2006*).

Kinerja individu mencerminkan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Kinerja pegawai meliputi aspek kualitas dan kuantitas output, serta keandalan dalam menjalankan pekerjaan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Tahun 2019 - 2022**

KPI	Bobot Target				Pencapaian			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<i>Key Performance Indicator</i>	41	70	40	40	30,73	68,75	40,94	41,94
<i>Performance Indicator</i>	59	30	60	60	50,74	28,76	62,11	63,88
Nilai Pencapaian	100	100	100	100	81,47	97,51	103,05	105,82

Sumber: Data Primer Kinerja Pegawai Tahun 2019 – 2022

Pegawai dapat mencapai kinerja yang baik, memungkinkan mereka menghasilkan hasil kerja yang memuaskan. Kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, jika pegawai gagal mencapai kinerja yang baik, tujuan organisasi mungkin sulit atau bahkan tidak tercapai karena hasil kerja yang kurang memuaskan.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai. Upaya ini meliputi pemberian reward atas pencapaian, pelatihan dan sertifikasi, serta pengakuan atas prestasi. Kompetensi juga diperhatikan merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai secara efektif. Namun, upaya-upaya ini juga mencerminkan ketidakpuasan pegawai, seperti masih terlihat pegawai tidak sanggup melaksanakan tugas yang diberikan, terlihat pegawai tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik, kurangnya

kejujuran dalam mengerjakan tugas, kurangnya giat dalam pekerjaan yang ada, kurangnya memperlihatkan motivasi kerja dalam diri pegawai, kurangnya ketelitian dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan, kurangnya kegiatan jasmani, masih terlihat pegawai belum menguasai *Ms. Office*, masih terlihat pegawai kurang terampil menggunakan perangkat lunak dan teknik, dan konsistensi yang masih kurang dalam memenuhi batas waktu tanpa perlu perpanjangan.

Berdasarkan hasil pengukuran dan masalah yang disebutkan diatas, diperlukan penelitian untuk mengeksplorasi dampak motivasi dan kompetensi yang memiliki nilai terendah dalam *Employee Engagement Survey* selama empat tahun terakhir, dari tahun 2019 hingga 2022, terhadap kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo.

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PT PLN UID Suluttenggo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dan pengamatan, identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terlihat pegawai tidak sanggup melaksanakan tugas yang diberikan
2. Masih terlihat pegawai tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik
3. Masih kurangnya kejujuran dalam mengerjakan tugas
4. Masih kurangnya giat dalam pekerjaan yang ada
5. Masih kurangnya memperlihatkan motivasi kerja dalam diri pegawai
6. Masih kurangnya ketelitian dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan

7. Masih kurangnya kegiatan jasmani
8. Masih terlihat pegawai belum menguasai *Ms. Office*
9. Masih terlihat pegawai kurang terampil menggunakan perangkat lunak dan teknik
10. Konsistensi yang masih kurang dalam memenuhi batas waktu tanpa perlu perpanjangan

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada bagian Aset properti & umum, TJSL (Tim Jaminan Sosial Lembaga) & Komunikasi, dan K3 (Kesehatan, Keselamatan, Kerja) untuk melihat Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PT PLN UID Suluttenggo.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja organisasi pada PT PLN (Persero) UID Suluttenggo sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Motivasi pada PT PLN UID Suluttenggo?
2. Bagaimana gambaran Kompetensi PT PLN UID Suluttenggo?
3. Bagaimana gambaran Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo?
5. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo?

6. Apakah Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo?
7. Bagaimana mengimplementasikan Motivasi Kerja Kompetensi dan pengaruhnya terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat**

### **1.5.1 Tujuan**

Sesuai dengan permasalahan yang telah diidentifikasi, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada PT PLN UID Suluttenggo
2. Untuk mengetahui Kompetensi pada PT PLN UID Suluttenggo
3. Untuk mengetahui Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo
6. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo
7. Untuk mengetahui cara mengimplementasikan Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo

### **1.5.2 Manfaat**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

### **1. Bagi Pihak Penulis**

- a. Dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor motivasi kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT PLN (Persero) UID Suluttenggo pasca pandemi Covid-19.
- b. Melalui penelitian ini, penulis juga dapat memperluas wawasan pengetahuannya dalam menyusun karya ilmiah dengan menerapkan teori-teori yang telah dipelajari baik dalam Program Studi Magister Manajemen maupun dari berbagai literatur ke dalam praktik manajemen organisasi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak lain yang membutuhkannya.

### **2. Bagi Pihak Akademik**

Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Motivasi, Kompetensi terhadap Kinerja.

### **3. Bagi Pihak Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai PT PLN (Persero) UID Suluttenggo, terutama dalam hal keandalan sistem dan pelayanan pelanggan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan terkait motivasi dan kompetensi pegawai pasca pandemi Covid-19.

## **BAB II**

### **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai target baik secara individu maupun organisasi. Proses manajemen SDM mengikuti alur yang meliputi proses perencanaan hingga hubungan ketenagakerjaan. Pentingnya manajemen SDM tidak hanya terbatas pada manajer di departemen SDM, melainkan juga penting bagi semua manajer di berbagai bagian, agar mereka mampu menerapkan praktik pengelolaan SDM yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Sejalan dengan itu Flippo dalam Hasibuan (2017), mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya pendapat ahli dikemukakan oleh Masram (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk

mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajer bertanggung jawab memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat, di tempat yang tepat, dan pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beragam sudut pandang, tetapi tujuan utamanya tetap sama, yaitu memberikan perlakuan yang manusiawi dan adil kepada setiap pegawai sesuai dengan kapasitasnya masing-masing, Kasmir (2016). Hal serupa dikemukakan oleh Gomes (1997:1), Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya (*human resource*), dan sumber daya non manusia (*non-human resource*). Kelompok sumber daya non manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang melibatkan perencanaan, perolehan, pengembangan, mempertahankan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk tujuan mencapai tujuan individu dan organisasi. Proses manajemen sumber daya manusia dimulai dari perencanaan hingga hubungan kerja. HRM tidak terbatas pada manajer SDM saja, namun juga penting bagi seluruh manajer di berbagai departemen agar mereka dapat mempraktikkan HRM secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan berbagai persoalan yang berkaitan dengan

pegawai, pekerja, manajer, dan pekerja lain yang menunjang kegiatan organisasi.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi memiliki makna yang beragam dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam konteks perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi adalah faktor penting yang memainkan peran kunci dalam meraih kesuksesan dalam pekerjaan dan usaha manusia. Pemimpin yang efektif melaksanakan motivasi dengan memahami dan peduli terhadap perilaku orang yang dipimpinnya, yang merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi.

Adapun menurut Afandi (2018), mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal seseorang yang timbul karena inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan hati, keikhlasan, dan dedikasi, sehingga hasil yang dicapai berkualitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah upaya memberikan dorongan yang mampu membangkitkan semangat kerja individu agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan berusaha sepenuh hati untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesisikan bahwa Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan manusia, baik dalam aktivitas individu maupun organisasi. Ini adalah keinginan yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas yang bermakna, penuh dedikasi, dan komitmen. Ada dua jenis motivasi: motivasi positif yang memaksa pegawai

untuk melaksanakan pekerjaan dengan sikap positif, dan motivasi negatif yang menggunakan cara-cara yang sah.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016), terdapat dua jenis motivasi kerja:

1. Motivasi Kerja Positif: Manajer mendorong kinerja bawahannya dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang mencapai atau melebihi standar prestasi. Dengan pendekatan ini, semangat kerja bawahannya cenderung meningkat karena manusia umumnya merespons positif terhadap penghargaan dan pujian.
2. Motivasi Kerja Negatif: Manajer menggunakan ancaman hukuman untuk memotivasi kinerja bawahannya. Dalam pendekatan ini, semangat kerja bawahannya mungkin meningkat dalam jangka pendek karena takut akan konsekuensi negatif, namun dalam jangka panjang, dampaknya mungkin kurang baik.

### **2.1.2.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Memperbaiki moral dan kepuasan kerja para pegawai.
2. Meningkatkan Kinerja pegawai.
3. Meningkatkan Motivasi Kerja pegawai.
4. Menjaga stabilitas tenaga kerja perusahaan.
5. Mengoptimalkan proses perekrutan pegawai.

6. Membangun lingkungan kerja yang harmonis dan hubungan yang baik antara sesama pegawai.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan para pegawai.
9. Memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan baku.

#### **2.1.2.4 Metode Motivasi Kerja**

Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa metode motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Metode Langsung: Merupakan pemberian motivasi kerja baik berupa materil maupun non-materil secara langsung kepada individu untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kepuasannya. Contoh dari motivasi kerja ini adalah pujian, penghargaan, bonus, dan penghargaan.
2. Metode Tidak Langsung: Merupakan fasilitas yang diberikan dengan tujuan mendukung dan memperkuat semangat kerja serta kelancaran pelaksanaan tugas. Contoh dari motivasi kerja ini adalah menyediakan ruang kerja yang nyaman, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan kondisi kerja yang mendukung.

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi, sebagai sebuah proses psikologis, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat menentukan seberapa besar motivasi seseorang dan hasil yang dapat dicapainya. Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja, antara lain:

1. Pengakuan: Meliputi kontribusi dan pencapaian individu di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi mereka. Ini bisa berupa apresiasi langsung dari atasan atau rekan kerja, serta penghargaan formal dalam bentuk penghargaan atau sertifikat.
2. *Reward*: Meliputi imbalan yang diberikan kepada individu sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. *Reward* dapat berupa bonus, insentif, promosi, atau kebijakan kompensasi lainnya yang memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja mereka.
3. Tantangan: Tantangan kerja yang menantang dapat membangkitkan motivasi intrinsik pegawai. Tantangan ini mencakup tugas-tugas yang memerlukan pemecahan masalah, kreativitas, dan inovasi, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan pencapaian pribadi.
4. Keadilan: Meliputi persepsi pegawai terhadap keadilan dalam perlakuan di tempat kerja mempengaruhi motivasi mereka. Hal ini termasuk distribusi *reward* yang adil, kesempatan yang setara untuk pengembangan karir, dan proses pengambilan keputusan yang transparan.
5. Partisipasi (*Responsibilitas*): Meliputi tanggung jawab yang ditanggung oleh seorang individu dalam pekerjaan mereka. Tanggung jawab yang besar dapat meningkatkan Kompetensi secara signifikan.
6. Faktor Lingkungan Kerja: Meliputi kondisi fisik tempat kerja, dukungan tim, dan sumber daya yang tersedia juga dapat mempengaruhi Kompetensi seseorang.

## 2.1.3 Kompetensi

### 2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Parashakti *et al.* (2020), mengungkapkan bahwa kompetensi dijadikan sebagai pendukung dalam mempermudah pekerjaan mereka agar lebih efektif, efisien, dan sikap tanggap. Sependapat dengan Otoo (2020), mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Saat ini konsep kompensasi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun paling banyak adalah pada bidang peralihan dan pembangunan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitment and Selection*), dan sistem Remunerasi (*Competency Based Paiment*), Salman *et al.*, (2020). Lebih jauh lagi, sekarang sudah mulai dikenalkan konsep *Competency Based Human Resource Management*. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh berbagai perusahaan-perusahaan besar dengan alasan untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi pegawai, memaksimalkan Kinerja dan dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesisakan bahwa Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang memungkinkannya berkinerja baik dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi mengacu pada keterampilan dan pengetahuan yang ditandai dengan spesialisasi pada bidang tertentu sebagai hal terpenting yang dibutuhkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Konsep kompetensi sudah mapan dan digunakan oleh berbagai perusahaan.

### **2.1.3.2 Fungsi Kompetensi**

Hasibuan, seorang pakar manajemen dan sumber daya manusia, juga memberikan pandangannya tentang fungsi kompetensi dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa poin yang dapat diambil dari perspektif Hasibuan mengenai fungsi kompetensi:

1. **Rekrutmen dan Seleksi:** Kompetensi digunakan untuk menilai kualifikasi dan potensi pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tertentu. Hal ini membantu dalam proses rekrutmen untuk memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai.
2. **Pengembangan Pegawai:** Hasibuan menekankan pentingnya kompetensi dalam pengembangan pegawai. Ini meliputi identifikasi kebutuhan pengembangan individu, perencanaan pelatihan, dan pembangunan kapasitas pegawai agar mereka dapat bertumbuh dan berkontribusi lebih efektif dalam organisasi.
3. **Penilaian Kinerja:** Kompetensi juga digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Dengan menetapkan standar kompetensi

yang jelas, manajer dapat melakukan penilaian yang lebih objektif dan terukur terhadap pencapaian tujuan individu dan organisasi.

4. Pengembangan Organisasi: Dalam konteks pengembangan organisasi, kompetensi membantu dalam membangun budaya dan struktur yang mendorong pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Ini termasuk pengelolaan perubahan, peningkatan Kinerja, dan inovasi dalam bisnis.
5. Manajemen Kinerja: Hasibuan juga menyoroti pentingnya kompetensi dalam manajemen kinerja yang efektif. Ini meliputi pengukuran kinerja berdasarkan kriteria kompetensi yang ditetapkan, serta pengelolaan umpan balik dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

### **2.1.3.3 Indikator Kompetensi**

Indikator kompetensi menurut paparan Wibowo (2022), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (*self concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

## 2.1.4 Kinerja

### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada prestasi individu secara menyeluruh selama jangka waktu tertentu dalam menjalankan tugas, yang mencakup pencapaian standar kerja, pencapaian target, atau sasaran sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya. Bagaimanapun, sebuah perusahaan dapat memotivasi pegawai dan merancang rencana untuk mencegah penurunan kinerja.

Setiap pegawai diharapkan untuk memberikan sumbangan positif melalui kinerja yang unggul di tempat kerjanya. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017), kinerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh atau dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri, menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalankan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut umumnya berdasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, hasil dari kinerja tersebut akan mengidentifikasi tingkat kinerja tertentu yang dicapai oleh seorang pegawai. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Irham Fahmi (2016), menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh sebuah organisasi, baik organisasi tersebut berorientasi pada *profit* maupun *non-profit*, yang dihasilkan dalam satu periode waktu. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016), menjelaskan bahwa kinerja terdiri dari hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Sementara itu, menurut Edison (2016), kinerja merupakan hasil

dari suatu proses yang diacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan pada ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disintesisikan bahwa Kinerja mengacu pada keberhasilan individu selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan suatu tugas, seperti memenuhi standar kerja dan mencapai tujuan serta sasaran sesuai standar yang telah ditetapkan dan disepakati. Pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik di tempat kerja. Hasil kinerja menentukan tingkat kinerja tertentu yang dicapai oleh seorang pegawai.

#### **2.1.4.2 Fungsi Kinerja Pegawai**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik juga, dan kualitas manajemen dapat dinilai dari tingkat kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik memiliki beberapa keuntungan, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli berikut :

1. Penilaian tujuan dan saran memberikan umpan balik untuk proses perencanaan dalam menetapkan tujuan dan sasaran kinerja organisasi di masa yang akan datang.
2. Jika hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, dilakukan evaluasi rencana untuk mengetahui penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan dilakukan untuk menilai kondisi lingkungan saat pelaksanaan kinerja, apakah sesuai harapan, kondusif, atau mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja dilakukan untuk mengevaluasi apakah ada kendala dalam pelaksanaan kinerja, apakah mekanisme kerja berjalan sesuai harapan, dan apakah terdapat masalah kepemimpinan serta hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Penilaian pengukuran kinerja bertujuan untuk menilai apakah proses penilaian kinerja dilakukan secara benar, apakah sistem *review* dan pelatihan berjalan dengan baik, dan apakah metode yang digunakan sudah tepat.
6. Jika terdapat deviasi, dilakukan evaluasi hasil untuk mencari faktor penyebabnya dan upaya perbaikan dilakukan di masa mendatang.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Miner *dalam* Sutrisno (2010:172), Ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## **2.2 Hubungan Antara Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Antara Variabel Motivasi Dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2016), kinerja terdiri dari pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu. Adapun pendapat menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah usaha untuk memberikan dorongan yang dapat menginspirasi semangat kerja individu agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan berupaya sepenuh hati untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat meningkatkan Kinerja, kreativitas, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa terdorong untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, mereka cenderung melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Motivasi yang tinggi juga dapat mempengaruhi tingkat kehadiran, retensi, dan kepuasan kerja pegawai.

Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan kinerja yang rendah, ketidakpuasan kerja, serta tingkat absensi yang tinggi. Pegawai yang merasa kurang termotivasi mungkin tidak memiliki dorongan untuk mencapai target kerja atau melakukan tugas-tugas dengan sepenuh hati.

Dalam mengelola hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau mengurangi motivasi kerja, seperti pengakuan atas prestasi, peningkatan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kesempatan mengembangkan skill, kesempatan untuk pengembangan karir, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, manajemen dapat

menciptakan kondisi yang mendukung motivasi kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja pegawai dan keseluruhan kinerja organisasi. Berdasarkan pembahasan diatas, maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Berdasarkan teori diatas maka dapat dihipotesiskan :

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

### **2.2.2 Hubungan Antara Variabel Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai**

Kompetensi seseorang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang berlangsung yang pada dasarnya mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja dapat dikatakan sukses apabila terdapat pengaturan yang jelas dalam pelaksanaannya. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang bagaimana menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manfaat Manajemen Kinerja yakni mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja pegawai akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja pegawai masing-masing secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi, Wibowo, (2013).

Pada dasarnya, hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat. Hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab akibat (*causally related*). Hubungan kompetensi pegawai dengan kinerja menurut Spencer,

relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kompetensi jika dikaitkan dengan kinerja pegawai, diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang dan pada akhirnya dapat memprediksi kinerja pegawai tersebut, Moeheriono (2014).

Hal serupa juga dikemukakan Gary (2011), dalam bukunya mengatakan, Seorang pegawai membangun kompetensi pekerjaan melalui pengalaman pada pekerjaan yang sama atau sejenis. Dengan basis kompetensi, pegawai diberikan gaji berdasarkan apa yang dapat mereka lakukan meskipun saat ini mereka sedang tidak harus melakukannya. Evaluasi kerja tradisional mengenai rencana penggajian dilakukan berdasarkan pada nilai kewajiban yang dilakukannya dalam pekerjaan. Jadi, penggajian lebih berorientasi pada pekerjaannya.

Hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah hubungan sebab-akibat yang kuat dan relevan, untuk meningkatkan kinerja, penting bagi pegawai untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka, seperti prinsip "orang yang tepat pada posisi yang tepat". Berdasarkan teori diatas, maka kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Berdasarkan teori diatas maka dapat dihipotesiskan:

H<sub>2</sub> : Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

### **2.2.3 Hubungan Antara Variabel Motivasi, Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai**

#### **Kinerja**

Pentingnya memahami hubungan yang kompleks antara motivasi, kompetensi, dan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern. Motivasi yang tinggi memicu individu untuk mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan tugas-tugas yang diemban, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam mencapai hasil yang optimal. Penelitian dan praktik manajemen yang mendalam terhadap interaksi ketiga variabel ini tidak hanya membantu mengoptimalkan potensi individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Ari Adiputri (2014), menyatakan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja, sementara itu hasil penelitian dari Emmyah (2009), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai PT PLN UID Suluttenggo. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi ( $X_1$ ) yang tinggi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin besar kemungkinannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Hubungan ini dapat diamati dalam berbagai konteks organisasi di mana motivasi memainkan

peran penting dalam memotivasi individu untuk berprestasi dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) yang tinggi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik dan sesuai kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan tugas-tugas yang diemban, semakin besar kemungkinannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pengelolaan kompetensi yang efektif dapat memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang tepat untuk mengatasi tantangan pekerjaan dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Definisi kinerja menurut Bernardin dan Russel (1998) bahwa *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Pendapat yang sama dari Mathis dan Jackson (2002), bahwa “kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”. Hal serupa juga dikemukakan Maier (1987), yang menyatakan bahwa *“job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam pelaksanaan pekerjaan”. Definisi yang lebih sederhana tentang kinerja menurut Robbins dan Coulter (2012), juga menegaskan bahwa kinerja adalah *“end result of an activity, that activity is hours of intense practise”*. Pengertian kinerja juga dipertegas oleh Simamora (2004), yang berpendapat “kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Berdasarkan teori diatas maka dapat dihipotesiskan :

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### 2.3 Tinjauan Pustaka

Untuk menilai sejauh mana variabel yang dibahas dalam penelitian ini telah diselidiki secara empiris oleh peneliti lain, peneliti menyajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Terdahulu di bawah ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mutiara Kasih, Nanda. (2024).	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Mulia Tehnik Toolsindo	Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai PT Mulia Tehnik Toolsind	Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
2	Jannata, A., & Tura, T. B. (2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPK (Unit Pelaksana Kebersihan) Badan Air Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan	Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upk Badan Air Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan Baik Secara Parsial Maupun Simultan	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Secara Parsial Antara Kompetensi (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3	Safi'i, M., Maryam, S., & Suryo, I. (2024)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guruyy Sdit Muhammadiyah Al-Kautsar: Studi Kasus Pada Sdit Muhammadiyah Al-Kautsar Gumpang Kartasura	Penelitian Ini Menginvestigasi Efek Motivasi, Interaksi, Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pendidik Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Al-Kautsar	Persentase Keberhasilan Dalam Eksperimen Tersebut Mencapai 85,8%, Menunjukkan Bahwa Elemen-Elemen Seperti Motivasi, Kerjasama Tim, Dan Keterampilan Memiliki Peran Yang Penting Dalam Mempengaruhi Pencapaian Individu.

4	Ihyamukti, G. (2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Organization Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Negeri 15 Pandegelang	Untuk Menginvestigasi Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 15 Pandeglang, Serta Mengkaji Peran Organization Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Tersebut	Kompetensi Dan Motivasi Secara Langsung Mempengaruhi Kinerja Guru, Tetapi Juga Melalui Perantara Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Atau Ocb
5	Kasri, K. (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru	Mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru	Hasil Analisis Regresi Menunjukkan Bahwa Secara Bersama-Sama Variabel Bebas (Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Dan Motivasi) Berpengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Guru Pai Sd Negeri Se-Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru
6	Endang Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023)	Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang	Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kompetensi Kepribadian, Dan Kinerja Pegawai	Uji T Menunjukkan Bahwa Motivasi Berprestasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja. Demikian Juga Untuk Kompetensi Kepribadian Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Dosen
7	Muhammad Ilyas Alfarizi (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pegawai	Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Secara Bersamaan Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi. Repository Uin Jakarta.	Motivasi Dan Kompetensi Memiliki Pengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi.
8	Corazzini, D'arrigo,	The Influence Of Personality Traits	Untuk Mengetahui Dan Menganalisis	Secara Parsial, Kompetensi

	Millemaci, & Navarra (2021)	On University Performance: Evidence From Italian Freshmen Students	Pengaruh Kompetensi, Terhadap Kinerja Universitas : Bukti Dari Bahasa Italia Terhadap Mahasiswa Baru	Mahasiswa Baru Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Universitas .
9	Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Stikes Salewangang Maros	Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Kesehatan Salewangang Maros Secara Simultan Dan Parsial	Kepemimpinan Dan Kompetensi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
10	Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	Untuk Mendeskripsikan Keterkaitan Pelatihan, Kompetensi, Dan Motivasi Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Sdm Serta Menyusun Model Peningkatan Kinerja Sdm Yang Optimal.	Hasil Menunjukkan Variabel Pelatihan, Kompetensi, Dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sdm Dan Pelatihan Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Sdm Melalui Variabel Intervening Kompetensi

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

## 2.4 Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah ada sebelumnya dan memiliki objek atau topik yang sama atau relevan dengan yang diteliti oleh penulis saat ini. Penelitian terdahulu memungkinkan penulis untuk membandingkan atau melihat sudut pandang yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, penulis memaparkan sepuluh penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu kaitannya dengan topik Motivasi dan Kompetensi sebagai Variabel Independen dan Kinerja sebagai Variabel

Dependen.

Perbedaan utama yang dimiliki oleh masing – masing penelitian diatas yaitu:

1. Objek Penelitian : Setiap penelitian memiliki objek yang berbeda – beda, perusahaan yang bergerak di pemasaran bahan pangan, manufaktur dan produksi, adapun objek penelitian kinerja guru, dan pelayanan jasa.
2. Variabel yang diangkat sebagai permasalahan dalam penelitian bervariasi seperti menggunakan variabel intervening.
3. Dalam beberapa penelitian terdahulu memiliki fokus geografi yang spesifik ada juga yang tidak menyebutkan fokus geografinya secara spesifik.
4. Beberapa penelitian terdahulu menggunakan metode yang berbeda seperti metode analisis inferensial, *explanatory research*.
5. Alat analisis penelitian terdahulu juga berbeda – beda, ada beberapa menggunakan *software SmartPLS* dengan versi yang berbeda juga, dan *software SPSS Versi 27*.

Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, yaitu :

1. Objek Penelitian : penelitian terdahulu memiliki objek penelitian di bidang produksi Penelitian penulis, Memiliki objek penelitian kualitas kinerja pada pelayanan kontrak kerjasama vendor produksi.

2. Konteks Layanan : penelitian terdahulu membahas tentang kinerja dalam produksi barang Penelitian penulis, spesifikasi tentang hasil kinerja pada pelayanan kontrak kerjasama vendor produksi.
3. Tujuan dan signifikansinya : penelitian terdahulu berfokus pada meningkatkan kinerja dalam produksi Penelitian penulis, meningkatkan kinerja pelayanan kontrak kerjasama vendor.

Keunikan dalam penelitian penulis : Secara umum judul yang penulis angkat sudah tidak memiliki keunikan karena ada beberapa peneliti yang mengangkat judul dengan variabel yang sama, dalam penentuan judul penulis hanya membutuhkan waktu singkat karena sebelumnya sudah menerima mata kuliah bisnis statistika yang mempermudah penulis dalam identifikasi permasalahan sehingga dapat mengangkat judul yang sesuai dengan fakta lapangan, selanjutnya dalam penelitian ini penulis memiliki pembeda dengan penelitian lainnya, dimana penulis menggunakan analisis *software* terbaru yaitu SPSS versi 27.

## **2.5 Kerangka Pikir**

### **2.5.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

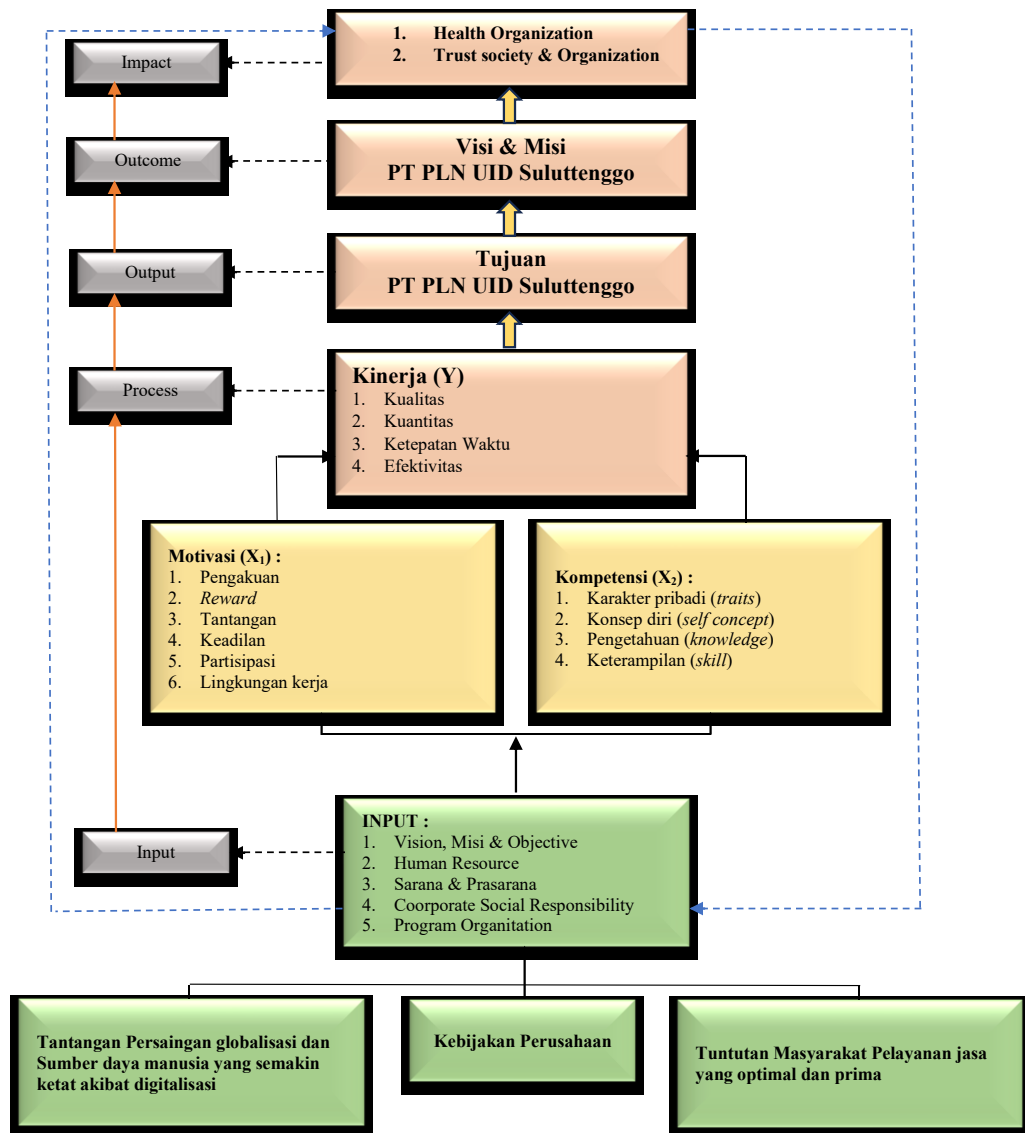
Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya Sutrisno, (2019). Motivasi memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini didasarkan pada hasil penelitian Hernidatiatin & Susijawati, (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor yang memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Lebih lanjut dikemukakan oleh Garnasih, (2017)

melakukan penelitian dengan judul “Motivasi: *Expectancy Theory* dan Kinerja Penelitian” menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu memacu kinerja ataupun kinerja penelitian. motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi intrinsik.

### **2.5.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja**

Kompetensi dapat merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik Sutrisno, (2019). beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat dijadikan salah satu determinan kinerja pegawai. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Kolibáčová, (2014) menyimpulkan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui peningkatan kompetensi, karena dengan semakin tingginya kompetensi pegawai, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai.

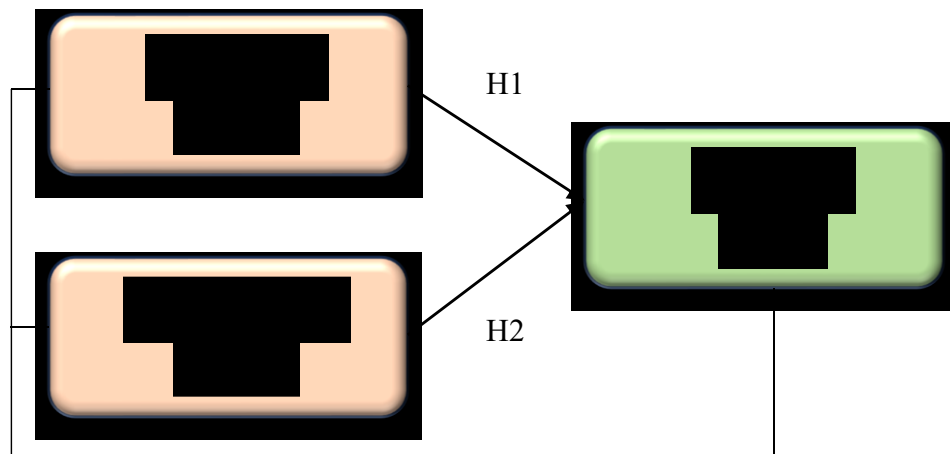
Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berpikir sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**  
Sumber: Data diolah Tahun 2024

Memperlihatkan bahwa beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mampu meningkatkan Motivasi dan Kompetensi, sehingga para pegawai memiliki Kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diketahui Kinerja merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh Motivasi tetapi dipengaruhi oleh Kompetensi. Lebih jelasnya apabila diilustrasikan pengaruh tersebut dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut :



H3

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

*Sumber: Data diolah Tahun 2024*

Keterangan :

H1 = Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja secara Parsial

H2 = Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja secara Parsial

H3 = Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja secara Simultan

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh. Hipotesis berasal dari kata hipo (lemah) dan tesis (pernyataan). Oleh karena itu, hipotesis masih merupakan pernyataan yang masih lemah maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo.
2. Diduga Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo.
3. Diduga Motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN UID SULUTTENGGGO yang terletak di Jl. Bethesda No. 32, Ranotana, Kecamatan Sario, Kota Manado. Waktu penelitian dirancang selama 4 (Empat) bulan mulai dari bulan Maret tahun 2024 sampai bulan Juni 2024. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari *pra-survey*, pengumpulan data yang bersamaan dengan penelitian sampai dengan penyusunan skripsi.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018), data kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivistik (data konkrit), dimana data penelitian berbentuk angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, terkait dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang memiliki dua variabel atau lebih untuk mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut. Variabel yang mempengaruhi variabel independen adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir, sedangkan variabel yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai.

### **3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan data**

#### **3.3.1 Jenis data**

Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dengan kata lain, data ini dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau objek penelitian. Dengan kata lain, data ini sudah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh pihak lain. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan dalam setting alamiah, di laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan melibatkan berbagai responden, dalam diskusi dan lain-lain. Dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Penelitian ini melibatkan beberapa langkah dalam pelaksanaannya. Langkah pertama dimulai dengan mengidentifikasi masalah yang diangkat dari literatur yang ada dan informasi yang tersedia di internet. Langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, dan menentukan tujuan serta manfaat penelitian. Langkah berikutnya adalah menyusun kuesioner yang akan didistribusikan kepada objek penelitian. Setelah data dikumpulkan, dilakukan pengolahan data. Setelah hasil analisis didapatkan, pembahasan dimulai untuk menghasilkan kesimpulan dan rekomendasi.

#### **3.3.2 Metode pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data,

Sugiyono (2018). Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan juga menggunakan kuesioner online (*Google Forms*) jika diperlukan kepada pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo. Informasi tambahan diperoleh melalui penelitian kepustakaan, yaitu metode yang mempelajari berbagai teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, seperti sumber data yang berasal dari berbagai referensi buku dan jurnal ilmiah yang membahas teori tentang motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo. Namun penelitian ini dibatasi pada 3 bagian/divisi yaitu Aset & Umum, TJSJ & Komunikasi, dan K3 dengan jumlah 41 pegawai.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi (keterbatasan dana, tenaga, dan waktu) maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk

itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) Sugiyono, (2013). Sependapat dengan Sekaran (2006), mengemukakan bahwa memberikan *rule of thumb* yaitu besarnya sampel harus lebih dari 30 dan kurang dari 500 dianggap sudah mencukupi untuk penelitian.

Dalam penelitian ini, populasi penelitian ini berjumlah 41 pegawai dan sampel yang diambil adalah sampel jenuh pada PT PLN UID Suluttenggo. Populasi yang akan diteliti *relative homogen*. Lebih jelasnya tertera pada tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Tetap PT PLN UID Suluttenggo**

No	Divisi	Jumlah
1.	Aset Properti & Umum	12
2.	TJSL & Komunikasi	16
3.	K3	13
<b>Total Pegawai</b>		<b>41</b>

*Sumber: PT PLN UID Suluttenggo*

### **3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

#### **3.5.1 Definisi Operasional Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang terkait dengan pekerjaan atau karier mereka. Motivasi dalam konteks ini didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat diukur melalui enam indikator utama, yakni: (1) persepsi pegawai terhadap penghargaan atas kinerja yang meliputi pengakuan, penghargaan, dan umpan balik; (2) kompensasi yang adil yang mencakup gaji, bonus, dan benefit lainnya; (3)

tantangan pekerjaan yang meliputi tugas-tugas yang kompleks dan peluang untuk belajar; (4) persepsi keadilan prosedural yang berkaitan dengan persepsi pegawai terhadap keadilan dalam proses pengambilan keputusan; (5) partisipasi pegawai yang meliputi tingkat keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan; dan (6) lingkungan kerja yang meliputi faktor fisik dan sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja. Adapun indikator dari Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 3.2. dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Motivasi Kerja	Pengakuan	a) Pemberian sertifikat, surat penghargaan, atau penghargaan formal lainnya yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian khusus	1
		b) Pujian langsung/lisan atas kinerja	2
	Reward	a) Besaran kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan	3
		b) Imbalan tambahan yang diberikan sebagai insentif atas pencapaian target kinerja individu atau tim	4
		c) Penghargaan berupa uang atau tunjangan tambahan sebagai motivasi untuk mencapai tujuan tertentu	5
	Tantangan	a) Rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya	6
		b) Rasa tanggung jawab untuk membuat Keputusan	7
		c) Mengembangkan karir	8
	Keadilan	a) Pembagian tugas atau proyek yang adil berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab	9
		b) Perlakuan yang adil dan sopan dari atasan dan rekan kerja dalam interaksi sehari-hari	10
	Partisipasi	a) Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan strategis	11
		b) Mengajukan ide-ide baru atau solusi untuk perbaikan proses atau inovasi	12
	Lingkungan kerja	a) Kualitas dan kondisi ruang kantor, termasuk pencahayaan, ventilasi, suhu, kebisingan, dan keamanan.	13
		b) Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	14

Sumber Data: menurut Mangkunegara (2017)

### 3.5.2 Definisi Operasional Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang atau organisasi yang memungkinkan mereka untuk berhasil dalam melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi mencakup berbagai aspek yang memungkinkan individu atau organisasi untuk berkinerja tinggi dan efektif dalam lingkungan kerja atau konteks tertentu. Kompetensi dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : (1) pola perilaku yang konsisten dan khas yang mencerminkan kepribadian pegawai, seperti kejujuran, integritas, inisiatif, dan keteguhan hati; (2) persepsi pegawai tentang dirinya sendiri, termasuk kemampuan, minat, dan nilai-nilai; (3) informasi dan fakta yang dimiliki pegawai yang relevan dengan pekerjaan; dan (4) kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas tertentu secara efektif. Adapun indikator dari Kompetensi dapat dilihat pada tabel 3.3 dengan kisi- kisi instrumen sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
	<b>Karakter pribadi</b>	a) Kejujuran dan keberanian untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut.	1
		b) Penyelesaian pekerjaan dan tugas tepat waktu	2
		c) Keyakinan diri dalam menghadapi tantangan	3
	<b>Konsep diri</b>	a) Kesadaran akan peraturan SOP pada perusahaan	4
		b) Mengembangkan diri melalui pembelajaran dan pengalaman.	5

<b>Kompetensi</b>	<b>Pengetahuan</b>	a) Paham tentang kebijakan, prosedur, dan regulasi internal organisasi.	6
		b) Ahli dalam menggunakan alat, teknologi, atau metode yang diperlukan	7
		c) Berpengetahuan luas tentang aspek-aspek operasional, strategis, atau finansial dari bisnis atau organisasi.	8
	<b>Keterampilan</b>	a) Terampil dalam penggunaan perangkat lunak dan teknik	9
		b) Membangun hubungan yang baik dengan orang lain tata ruang kerja dan sarana kerja strategis	10

*Sumber Data : Menurut Wibowo (2022)*

### 3.5.3 Definisi Operasional Kinerja (Y)

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau pencapaian dari aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau standar tertentu. Secara umum, kinerja mencakup evaluasi atas seberapa baik atau efektif seseorang atau entitas dalam melaksanakan tugas atau mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja Pegawai dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : (1) tingkat keunggulan atau kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan; (2) jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; (3) kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan; dan (4) tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari Kinerja dapat dilihat pada tabel 3.4 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja	Kualitas	a) Mengerjakan pekerjaan dengan teliti	1
		b) Tingkat kepatuhan terhadap proses kerja yang telah ditetapkan	2
		c) Hasil kerja yang dihasilkan akurat dan jarang membuat kesalahan	3
	Kuantitas	a) Jumlah proyek yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	4
		b) Jumlah transaksi atau kontrak yang berhasil ditutup.	5
		c) Persentase proyek yang diselesaikan tepat waktu dan sesuai anggaran.	6
	Waktu	a) Penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.	7
		b) Konsistensi dalam memenuhi batas waktu tanpa perlu perpanjangan.	8
		c) Menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas	9
	Efektivitas	a) Tingkat penggunaan tenaga kerja yang optimal untuk mencapai tujuan.	10
		b) Pencapaian tujuan kinerja organisasi yang telah ditetapkan.	11
		c) Efektivitas tindakan perbaikan yang diambil untuk mengendalikan perubahan atau masalah proyek.	12

Sumber Data: Siagian (2014)

### 3.5.4 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan ke dalam dimensi variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa Skala Likert merupakan perangkat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data

dalam penelitian, atau bisa disebut sebagai instrumen pengumpulan data. Instrumen penelitian merupakan alat yang harus disusun sebelum melakukan pengumpulan informasi di lapangan. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci pada tabel 3.5 sebagai berikut :

**Tabel 3.5 Skala Likert**

Kode	Makna Jawaban Skor	Jawaban
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	1
<b>TS</b>	Tidak Setuju	2
<b>RG</b>	Ragu-Ragu	3
<b>STS</b>	Setuju	4
<b>SS</b>	Sangat Setuju	5

*Sumber: Sugiyono, (2018)*

Variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator-indikator variabel. Kemudian, indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan.

### **3.6 Metode Analisis**

Adapun metode analisis yang digunakan Untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) pada PT PL UID Suluttenggo adalah sebagai berikut :

### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai *Central tendency* seperti rata-rata, *median*, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

### 3.6.2 Analisis Instrumen Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Dan Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dan satu variabel dependen Kinerja ( $Y$ ). Sebelum memberikan kategori penilaian terhadap instrumen jawaban responden maka dibuatkan kategori penilaian terlebih dahulu dalam menghitung *interval*. Analisis Instrumen Jawaban Responden merupakan tahap krusial dalam penelitian kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data, serta mengidentifikasi potensi bias atau kesalahan dalam data yang diperoleh, Sugiyono (2024) sebagai berikut :

$$C = \frac{X_n - X_1}{k}$$

Keterangan :

$C$  = *Interval*

$X_n$  = Nilai Tertinggi

$X_1$  = Nilai Terendah

$K$  = Jumlah kelas

Jadi perhitungannya adalah :

Setelah besar intervalnya diketahui kemudian dibuatkan rentang skalanya sehingga kategori yang diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Setelah besar intervalnya diketahui kemudian dibuatkan rentang skalanya sehingga kategori yang diperoleh pada tabel 3.6 sebagai berikut :

**Tabel 3.6 Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden**

No.	Rentang Skala Nilai	Kategori	Ket
1	1,00 – 1,80	Tidak Baik	TB
2	1,81 – 2,61	Kurang Baik	KB
3	2,62 – 3,40	Cukup Baik	CB
4	3,53 – 4,21	Baik	B
5	4,22 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

### 3.6.3 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrumen yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Persentase sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

### 3.7 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji Validitas yang dimaksud adalah uji validitas item atau uji validitas instrumen penelitian. Dalam studi ini, uji validitas item dilakukan, yang merupakan pengujian validitas terhadap item-item pengukuran dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor tiap butir.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau  $r = 0,3$ . Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden 41 sehingga nilai  $r(0,05)$  pada tabel *Product Moment* dan didapat nilai  $r = 0,301$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,301 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : nilai korelasi x dan y  
 N : jumlah sampel  
 X : nilai per butir  
 Y : total nilai kuesioner masing-masing responden

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

### 3.7.1.1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Uji validitas dilakukan untuk mengkonfirmasi bahwa item-item dalam kuesioner motivasi telah berhasil mengukur konstruk motivasi yang dimaksud. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diandalkan dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini :

**Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No Responden	R Hitung	R Tabel	Status
1	0,55	0,30	Valid
2	0,42	0,30	Valid
3	0,63	0,30	Valid
4	0,58	0,30	Valid
5	0,82	0,30	Valid
6	0,58	0,30	Valid
7	0,66	0,30	Valid
8	0,62	0,30	Valid
9	0,43	0,30	Valid
10	0,84	0,30	Valid
11	0,54	0,30	Valid
12	0,52	0,30	Valid
13	0,50	0,30	Valid
14	0,84	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.7, Untuk mengukur nilai validitas Motivasi ( $X_1$ ) ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden 41 sehingga nilai  $r(0,05,41)$  pada tabel *Product Moment* dan didapat nilai  $r = 0,30$ . Jika hasil validitas berada diatas 0,30 maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Motivasi ( $X_1$ ) semuanya valid karena semua instrumen diatas  $r = 0,30$ . Sehingga variabel Motivasi ( $X_1$ ) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

### 3.7.1.2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu membedakan antara individu yang memiliki tingkat kompetensi tinggi dan rendah. Untuk jelasnya validitas variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan pada tabel 3.8 di bawah ini :

**Tabel 3.8 Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kompetensi ( $X_2$ )**

No Responden	R Hitung	R Tabel	Status
1	0,45	0,30	Valid
2	0,66	0,30	Valid
3	0,62	0,30	Valid
4	0,53	0,30	Valid
5	0,61	0,30	Valid
6	0,43	0,30	Valid
7	0,65	0,30	Valid
8	0,42	0,30	Valid
9	0,59	0,30	Valid
10	0,41	0,30	Valid

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Berdasarkan tabel 3.8, untuk mengukur nilai validitas Kompetensi ( $X_2$ ) ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden 41 sehingga

nilai  $r$  (0,05,41) pada tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,30$ . Jika hasil validitas berada diatas 0,30 maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel Kompetensi ( $X_2$ ) semuanya valid karena semua instrumen diatas  $r = 0,30$ . Sehingga variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

### 3.7.1.3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Sebelum menganalisis pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja, perlu dipastikan terlebih dahulu bahwa instrumen pengukur kinerja memiliki validitas yang tinggi. Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan pada tabel 3.9 di bawah ini :

**Tabel 3.9 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja (Y)**

No Responden	R Hitung	R Tabel	Status
1	0,61	0,30	Valid
2	0,55	0,30	Valid
3	0,49	0,30	Valid
4	0,64	0,30	Valid
5	0,74	0,30	Valid
6	0,53	0,30	Valid
7	0,64	0,30	Valid
8	0,73	0,30	Valid
9	0,54	0,30	Valid
10	0,71	0,30	Valid
11	0,58	0,30	Valid
12	0,22	0,30	Tidak Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.9, untuk mengukur nilai validitas instrumen Kinerja Pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah responden

37 responden sehingga nilai  $r$  (0,05,41) pada tabel *Product Moment* dan didapat nilai  $r = 0,30$ . Jika hasil validitas berada diatas 0,30 maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk kesebelas instrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor 12 memperoleh nilai di bawah  $r = 0,30$ , dan terdapat 11 pertanyaan yang valid memperoleh nilai diatas  $r = 0,30$ . Sehingga kedua belas Instrumen pertanyaan variabel Kinerja pegawai (Y) layak untuk dijadikan Instrumen pertanyaan variabel penelitian.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2017). Reliabilitas instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula disamping validitasnya. Reliabilitas atau keterandalan suatu instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu, Mardalis (2014).

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat diandalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Instrumen (kuesioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai  $\alpha$  dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6, Sugiyono (2014). Instrumen penelitian variabel tersebut dapat dinyatakan *reliable* dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien *reliable* > 0,6. Hal ini dapat diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Keandalan *alpha Cronbach*
- $r$  = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan
- $k$  = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien  $\alpha$  (*alpha Cronbach*), dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien  $\alpha$  *Cronbach* lebih besar 0,6. Adapun uji reliabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui metode *Cronbach alpha*.

### 3.7.2.1 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dapat dijelaskan pada tabel 3.10 di bawah ini :

**Tabel 3.10 Reliabilitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,7	Reliability

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Variabel Motivasi memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam

penelitian. Dimana kriteria suatu Variabel penelitian dikatakan *reliable* jika nilai  $\alpha > 0,6$ . Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk Variabel Motivasi yaitu 0,7 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa Variabel Motivasi ( $X_2$ ) dinyatakan *reliable*.

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

Uji reliabilitas indikator dari Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dapat dijelaskan pada tabel 3.11 di bawah ini :

**Tabel 3.11 Reliabilitas Variabel Kompetensi ( $X_2$ )**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi ( $X_2$ )	0,8	Reliability

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Variabel Kompetensi memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu Variabel penelitian dikatakan *reliable* jika nilai  $\alpha > 0,6$ . Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk Variabel Kompetensi yaitu 0,8 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dinyatakan *reliable*.

### 3.7.2.3 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Uji reliabilitas indikator dari Variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan pada tabel 3.12 di bawah ini :

**Tabel 3.12 Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja (Y)	0,7	Reliability

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Variabel Kinerja memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan *reliabel* jika nilai  $alpha > 0,6$ . Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja yaitu 0,7 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kinerja (Y) dinyatakan *reliabel*.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

#### **3.8.1 Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen atau variabel bebas dalam model regresi. Dampak dari multikolinearitas ini adalah peningkatan variabilitas pada sampel, yang menyebabkan *standard error* yang besar. Akibatnya, ketika koefisien diuji, nilai  $t_{hitung}$  akan menjadi kecil dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan ketiadaan hubungan linear antara variabel independen yang mempengaruhi dengan variabel dependen. Untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai toleransi mengindikasikan variabilitas dari variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang rendah berarti VIF yang tinggi, karena  $VIF =$

1/toleransi, dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah 0,10 untuk nilai toleransi atau nilai VIF diatas 10, Ghozali (2016).

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar), Ghozali (2018).

Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*, Ghozali (2006).

Adapun untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka digunakan dasar analisis sebagai berikut, Ghozali (2011) :

- a) Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasilnya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Selain itu, dari hasil pengujian normalitas juga dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, Ghozali (2011) :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.8.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi sederhana dan analisa korelasi berganda dengan mengikuti Formula *Pearson* :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$\frac{\sqrt{n-2}}{t}$$

$$\sqrt{1-r^2}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut, Riduwan (2005) pada tabel 3.13 di bawah ini :

**Tabel 3.13 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2017)

Lebih lanjut dikemukakan oleh Riduwan (2005), Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

### 3.9 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dimanfaatkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dikenal sebagai regresi linear sederhana, Juliandi, Irfan, & Manurung (2014). Sebaliknya, jika terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut sebagai regresi linear

berganda. Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, Ghozali (2018).

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X1 (Motivasi), X2 (Kompetensi), dengan Y (Kinerja). Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

*Sumber: Sugiyono, (2016)*

Dimana :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kompetensi

a = Nilai *intercept* atau konstanta  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit* nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H<sub>0</sub> ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H<sub>0</sub> diterima, Ghozali (2006). Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan sebagai berikut :

### 3.10.1 Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independen.

#### Hipotesis 1:

Ho:  $\beta_1 \leq 0$  (Motivasi secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo)

H1:  $\beta_1 > 0$  (Motivasi secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo)

#### Hipotesis 2:

Ho:  $\beta_2 \leq 0$  (Kompetensi secara parsial tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo)

H1:  $\beta_2 > 0$  (Kompetensi secara parsial ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo)

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\sqrt{n-2}}{t} = \frac{t}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,05$ )
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ( n )
- c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
- d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

### 3.10.2 Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan  $df = (N-k-1)$ , dimana

(N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independen.

Hipotesa Nol :

**Hipotesis 3 :**

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$  (Motivasi dan Kompetensi secara simultan tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap terhadap Kinerja PT PLN UID Suluttenggo).

$H_1: \beta_1, \beta_2 \geq 0$  (Motivasi dan Kompetensi secara simultan ada pengaruh secara signifikan terhadap terhadap terhadap Kinerja pada PT PLN UID Suluttenggo).

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan rumus sebagai berikut :

Rumus yang digunakan yaitu :

$$F = \frac{SSr/k}{SSE/(n-k-1)} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

SSr =  $\Sigma (Y_i - \hat{Y}_i)^2$  jumlah kuadrat regresi  
 SSE =  $(\Sigma Y_i - \hat{Y}_i)^2$  jumlah kuadrat *error* (residual)  
 $R^2$  = Koefisien determinan  
 n = Jumlah sampel  
 k = Jumlah variabel bebas

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka:

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing masing variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap yaitu variabel dependen yaitu Kinerja(Y).

- b) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja(Y).

### 3.11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya (Sugiyono, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel dependen. Maka digunakan nilai Adjusted  $R^2$  pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted  $R^2$  dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

Sebagai entitas yang memegang peran strategis dalam industri ketenagalistrikan Indonesia, PT PLN (Persero) telah berkomitmen untuk mempercepat proses transisi energi menuju pencapaian target net zero emisi pada tahun 2060. Pada akhir tahun 2022, PLN berhasil menyelesaikan pembentukan Holding dan Sub-Holding sebagai bagian dari upaya kolaboratif untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya. Transformasi ini bertujuan untuk menjadikan PLN sebagai perusahaan yang lebih ramping, lincah, dan efisien. Melalui komitmen dan pembentukan Holding serta Sub-Holding tersebut, tahun 2022 dianggap sebagai momentum penting bagi PLN untuk memperkuat kepemimpinan dan peran strategisnya dalam menyediakan energi berkelanjutan bagi Indonesia

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PLN singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Perusahaan listrik telah ada sejak zaman Hindia Belanda dan diatur dalam ordonasi tanggal 13 September 1890 yang dimuat dalam staatblad tahun 1980 No. 190, terakhir dibuat dengan ordonasi tanggal 8 Februari 1934 No. 43, sehingga berdasarkan ordonasi tersebut terbentuklah perusahaan-perusahaan listrik swasta.

Berdasarkan peraturan pemerintah RI 1945 No. 1 s/d tanggal 27 Oktober 1945 menetapkan bahwa perusahaan-perusahaan listrik gas bekas milik Negara Belanda dan swasta yang telah dikuasai bangsa Indonesia disebut dengan jawatan listrik dan gas dimasukkan ke dalam Departemen Pekerjaan Umum. Kemudian berdasarkan UU RI No. 86 Tahun 1958, lembaran Negara No. 162 1959, tambahan lembaran No. 1763 Tahun 1959. Melalui peraturan pemerintah No. 67 Tahun 1961 didirikan perusahaan Negara yang bergerak di bidang Listrik, Gas dan Kokas di bawah dan dikelola oleh satu badan yang disebut dengan badan pemimpin umum PLN. Berdasarkan pasal 1 ayat (2) PP. No. 23 / 1994, segala hak kewajiban, kekayaan serta pegawai perusahaan dan kewajiban, kekayaan serta pegawai perusahaan umum (PERUM) Listrik Negara yang ada pada saat pembubarannya beralih kepada perusahaan perseroan (Persero) didirikan dengan akta Perseroan Terbatas (Persero) PT PLN (Persero) No. 169 tanggal 30 Juli 1994.

Kelistrikan Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan Belanda, antara lain pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum dimulai pada perusahaan swasta Belanda yaitu NV NIGN yang semula bergerak di bidang Gas, memperluas usahanya di bidang listrik untuk pemanfaatan umum. Pada tahun 1927 pemerintahan Belanda membentuk s' *Lands Waterkracht Bedrijven* (LB) yaitu perusahaan listrik negara yang mengelola PLTA Plegan, PLTA Lamajan, PLTA Bangkok, PLTA Ubrug dan Keracak di Jawa Barat, PLTA Giringan di Madiun, PLTA Tes di Bengkulu,

PLTA Tonsea Lama di Sulawesi Utara dan PLTU Jakarta. Selain itu di beberapa Kotapraja dibentuk perusahaan- perusahaan listrik Kotapraja.

Dengan menyerahkan pemerintahan Belanda kepada Jepang dalam perang dunia II maka Indonesia dikuasai Jepang oleh karena itu perusahaan listrik dan gas yang diambil alih Jepang dan semua personil dalam perusahaan listrik tersebut diambil oleh orang-orang Jepang. Dengan jatuhnya Jepang ke tangan sekutu dan proklamasinya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka manfaat yang baik ini dimanfaatkan oleh pemuda serta buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang. Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang, kemudian pada bulan September 1945 Delegasi dan buruh/ pegawai listrik dan gas yang diketahui oleh Kobarsjih menghadap pimpinan KNI Pusat yang waktu itu diketahui Mr. Kasman Singodimejo untuk melaporkan hasil perjuangan mereka selanjutnya delegasi Kobarsjih bersama-sama pimpinan KNPI Pusat menghadap Presiden Soekarno, untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada pemerintahan Republik Indonesia.

Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno kemudian dengan penetapan pemerintahan tahun 1945 No. 1 tertanggal 27 Oktober 1945, maka dibentuklah jawatan listrik dan gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga. Dengan adanya agresi Belanda I dan II sebagian besar perusahaan-perusahaan listrik dikuasai kembali oleh pemerintahan Belanda atau pemiliknya semua.

Pegawai-pegawai yang tidak mau bekerja sama kemudian mengungsi dan

menggabungkan diri pada kantor jawatan listrik dan gas di daerah-daerah Republik Indonesia yang bukan daerah pendudukan Belanda untuk meneruskan perjuangan. Para pemuda kemudian mengajukan mosi yang dikenal juga dengan Mosi Kobarsjih tentang nasionalisasi perusahaan listrik dan gas swasta kepada pemerintah. Selanjutnya kristalisasi dari semangat dan jiwa mosi tersebut tertuang dalam ketetapan parlemen RI No. 163 tanggal 3 Oktober 1953 tentang nasionalisasi perusahaan listrik milik bangsa asing di Indonesia jika waktu konsesinya habis.

Sejalan dengan meningkatnya perjuangan bangsa di Indonesia untuk membebaskan Irian Jaya dari cengkraman penjajah Belanda maka dikeluarkan UU NO. 86 tahun 1958 tertanggal 27 September 1958 tentang nasionalisasi semua perusahaan Belanda dan peraturan pemerintah No. 18 tahun 1958 tentang nasionalisasi listrik dan gas milik Belanda. Dengan UU tersebut maka seluruh perusahaan listrik Belanda berada ditangan bangsa Indonesia.

Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia mengalami pasang surut sejalan dengan pasang surutnya perjuangan bangsa. Tanggal 27 Oktober 1945 kemudian dikenal sebagai hari listrik dan gas, hari tersebut telah diperingati untuk pertama kali pada tanggal 27 Oktober 1946 bertempat di gedung badan pekerja Komite Nasional Indonesia (BPKNIP) Jogjakarta. Penetapan secara resmi tanggal 27 Oktober 1945 sebagai hari listrik dan gas berdasarkan keputusan menteri pekerjaan umum dan tenaga No.. 20 tahun 1960. Namun kemudian berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga No. 29 tahun 1960. No. 235/KPTS/1975 tanggal 30 September 1975 peringatan hari listrik dan tenaga

listrik yang jatuh pada tanggal 3 Desember. Mengingat pentingnya semangat dan nilai-nilai hari listrik, maka berdasarkan keputusan menteri pertambangan dan energi No. 1134.K/43/MPE/1992 tanggal 31 Agustus 1992 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai hari listrik nasional.

Dunia perlistrikan di wilayah Sulawesi Utara dimulai sebelum Perang Dunia Ke II pada saat perusahaan listrik yang ada adalah:

1. Nederlansche Indisch Gas Electriche Maatschappij (NiGEM) Perusahaan ini mempunyai wilayah kerja di Manado dan beroperasi sejak tahun 1972.
2. Algemeent Nederlansche Insche Elestriche Meetschappij (ANIEM) Usaha Pelistrikan yang dimulai sejak tahun 1936 yang wilayah kerjanya bertempat di Gorontalo dan sekitarnya.
3. Nippon Hatsuden kabuisui Kaisu Perusahaan ini berorientasi sejak Jepang menduduki Indonesia dan merupakan lanjutan dari perusahaan listrik NIGEM yang beroperasi sejak tahun 1942 sampai 1945.
4. Overzeese Gas Aletrice Maatschappij (OGEM) Perusahaan ini memiliki wilayah kerja di wilayah Minahasa dan Manado. Usaha ini dimulai tahun 1945 dan memproduksi 4.627 MWH sampai tahun 1949.

PLTA Tonsea lama dibangun semasa pendudukan Jepang tetapi pekerjaan ini hanya mencapai 60% kemudian dilanjutkan oleh sebuah jawatan pemerintah Hindia Belanda bernama "*S Lands Waterkracht Bedryven (LWB)*" atau pembangunan tanah air pemerintahan dan selesai pada tahun 1951 dan memiliki daya bangkit sebesar 4.440 (sekarang PLTA Tonsea Lama).

Sementara itu telah tumbuh perusahaan-perusahaan listrik daerah seperti Kotamobagu dan beberapa kota Sulawesi Tengah antara lain Pulau Luwuk dan Poso. Pada tahun 1961 dibutuhkanlah Perusahaan yang baru yaitu Perusahaan Listrik Negara Eksploitasi V, dengan Kepala Eksploitasi adalah Ir. Admiral Samanta (1961-1967). Kemudian dilanjutkan oleh pimpinan-pimpinan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah VII dari tahun 1967 sampai sekarang:

1. Ir. Harsono Muljosudirja
2. Ir J.R.E Mowilos sejak tahun 1967. Pada Tahun 1967, organisasi PLN Eksploitasi dirubah menjadi PLN Eksploitasi VII yang kemudian mengalami perubahan status yang menjadi perusahaan milik Negara (Perum), dengan demikian PLN Eksploitasi VII dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Suluttenggo, yang sampai tahun 1977 dipimpin oleh Ir. J.R.E. Mowilos (1967-1977)
3. Ir. David Tombeg, tahun 1977-1982
4. Ir. Wayan Sandi, tahun 1982-1987
5. Ir. Adhy Satriya, tahun 1987-1989
6. Ir. D.B.E Lumban Gaol, tahun 1989-1994
7. Ir. A.B Purnama Kamirin, MBA. Tahun 1994-1995
8. Pada tanggal 30 September 1994 sesuai dengan Keputusan Presiden (Kepres) No. 23 Tahun 1994 Status Perusahaan Listrik Negara berubah dari Perum menjadi Persero dan dengan demikian Perum Listrik Wilayah VII berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah VII
9. Ir. Agus Pribadi, tahun 1995-2000
10. Ir. Edison Saragih, MSc, tahun 2000-2005
11. Ir. R. Sigit Prakoso Suyoto, MM, tahun 2005-2009

12. Ir. Dadan Koerniadipoera, tahun 2009-2010
13. Ir. Wirabumi Kaluti, tahun 2010-2012
14. Ir. Santoso Januwarsono, tahun 2012-Sekarang

PT PLN (Persero) UID Suluttenggo ini berlokasi di Jl. Bethesda No. 32 Manado, sedangkan Kantor Pusatnya berada di Jakarta. Selain itu juga PT PLN UID Suluttenggo, memiliki 7 Cabang dan 1 Sektor serta AP2B Minahasa, yaitu:

1. PT PLN (Persero) Cabang Manado
2. PT PLN (Persero) Cabang Palu
3. PT PLN (Persero) Cabang Gorontalo
4. PT PLN (Persero) Cabang Kotamobagu
5. PT PLN (Persero) Cabang Tahuna
6. PT PLN (Persero) Cabang Luwuk
7. PT PLN (Persero) Cabang Toli-Toli
8. AP2B Sistem Minahasa
9. Sektor Minahasa

#### **4.1.2 Visi, Misi dan Logo**

##### **Visi**

Diakui sebagai perusahaan kelas Dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

##### **Misi**

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan tindakan lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan pemegang saham

2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

### Logo Perusahaan

**Listrik untuk kehidupan yang lebih baik**  
(*Electricity for a better life*)



**Gambar 4.1 Logo PT PLN UID Suluttenggo**  
*Sumber: Data Primer PT PLN Tahun 2024*

### 4.1.3 Sumber Daya Perusahaan

#### Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai yang ada di PT PLN UID Suluttenggo adalah sebanyak 136 orang, yang terbagi beberapa bagian sebagai berikut :

NO	BIDANG	JUMLAH PEGAWAI
1	Transmisi	19 Pegawai
2	Perencanaan	19 Pegawai
3	Pembangkitan	12 Pegawai
4	Niaga	19 Pegawai
5	Keuangan	16 Pegawai
6	SDM & KHA	30 Pegawai
7	KAI	10 Pegawai

*Sumber: Data Primer PT PLN Tahun 2024*

## **Tugas Pokok dan Tanggung Jawab**

### 1. Bidang Perencanaan

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

#### a. Menyusun perencanaan umum wilayah :

- RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik);
- RJP (Rencana Jangka Panjang);
- RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) bersama dengan bidang-bidang terkait;
- Rencana pengembangan sistem ketenagalistrikan.

#### b. Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja

#### c. Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dan melakukan penilaian finansialnya

#### d. Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi

- Rencana pengembangan aplikasi
- SOP pengelolaan aplikasi

#### e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu

#### f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik

#### g. Melakukan *supervise* dan evaluasi pelaksanaan RKAP dan kinerja unit

#### h. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

## 2. Bidang Pembangkitan

Bertanggung jawab atas terlaksananya strategi, standarisasi dan penerapan sistem pengelolaan pembangkitan serta penerapan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

- a. Menyusun dan membina penerapan sistem pengelolaan pembangkitan :
  - Strategi penyediaan aset pembangkitan secara optimal dan produktif;
  - Strategi pengoperasian dan pemeliharaan;
  - Standar operasi dan pemeliharaan serta standar penerapan dan pengujian peralatan;
  - Standar desain dan kriteria konstruksi;
  - Manajemen pengadaan dan perbekalan;
  - Pengendalian efisiensi pembangkit dan gangguan serta usulan perbaikan;
  - Ketentuan data induk pembangkitan;
- b. Menyusun rencana kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya;
- c. Menyusun kebijakan dan membina penerapan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan;
- d. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya;
- e. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik;
- f. Melakukan evaluasi kinerja bidang pembangkitan;

- g. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

### 3. Bidang Transmisi dan Distribusi

Bertanggung jawab atas terlaksananya strategi, standarisasi dan penerapan sistem pengelolaan penyaluran dan distribusi serta penerapan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

- a. Menyusun dan membina penerapan sistem pengelolaan penyaluran :
  - Strategi pengelolaan aset penyaluran dan distribusi secara optimal dan produktif;
  - Strategi pengoperasian dan pemeliharaan;
  - Standar operasi dan pemeliharaan serta standar penerapan dan pengujian peralatan;
  - Standar desain dan kriteria konstruksi;
  - Manajemen pengadaan dan perbekalan;
  - Pengendalian susut energi listrik dan gangguan serta usulan perbaikan;
  - Ketentuan data induk penyaluran;
- b. Menyusun rencana kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya;
- c. Menyusun kebijakan dan membina penerapan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan;
- d. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya;

- e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu;
- f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik;
- g. Melakukan evaluasi kinerja bidang T&D;
- h. Menyusun laporan manajemen di bidangnya;

#### 4. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

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

- a. Menyusun dan membina penerapan;
- b. Mengevaluasi harga jual energi listrik;
- c. Menghitung biaya jual energi listrik;
- d. Menegosiasikan harga jual-beli tenaga listrik;
- e. Menyusun dan membina penerapan;
- f. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang;
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/ POLRI dan instansi vertikal;
- h. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaan;
- i. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana;
- j. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya;
- k. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya;

- l. Menyusun dan mengelola manajemen mutu;
- m. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik;
- n. Melakukan evaluasi kinerja bidang keuangan;
- o. Menyusun laporan manajemen di bidangnya;

#### 5. Bidang Keuangan

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

- a. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan Perusahaan;
- b. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi;
- c. Mengendalikan aliran kas pendapatan;
- d. Mengendalikan aliran kas pembiayaan;
- e. Melakukan pengelolaan keuangan;
- f. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit;
- g. Menyusun laporan keuangan konsolidasi;
- h. Menyusun laporan rekonsiliasi keuangan;
- i. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan aset;
- j. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi;
- k. Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya;
- l. Menyusun dan mengelola manajemen mutu;
- m. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik;

n. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

6. Bidang SDM & KHA (Sumber Daya Manusia & Komunikasi Hukum Administrasi)

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

a. Mengelola :

- Pengembangan organisasi dan manajemen
- Pengembangan sumber daya manusia
- Manajemen sumber daya manusia
- Administrasi dan data kepegawaian

b. Membina hubungan industrial

c. Mengelola :

- Sertifikat aset
- Dokumentasi dan perpustakaan
- Administrasi kesekretariatan, protokol dan rumah tangga kantor induk

d. Mengelola :

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

- e. Mengelola program bina/ peduli lingkungan.
- f. Melakukan advokasi hukum dan peraturan-peraturan perusahaan.
- g. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- h. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- i. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- j. Melakukan evaluasi kinerja bidang SDM & KHA.
- k. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

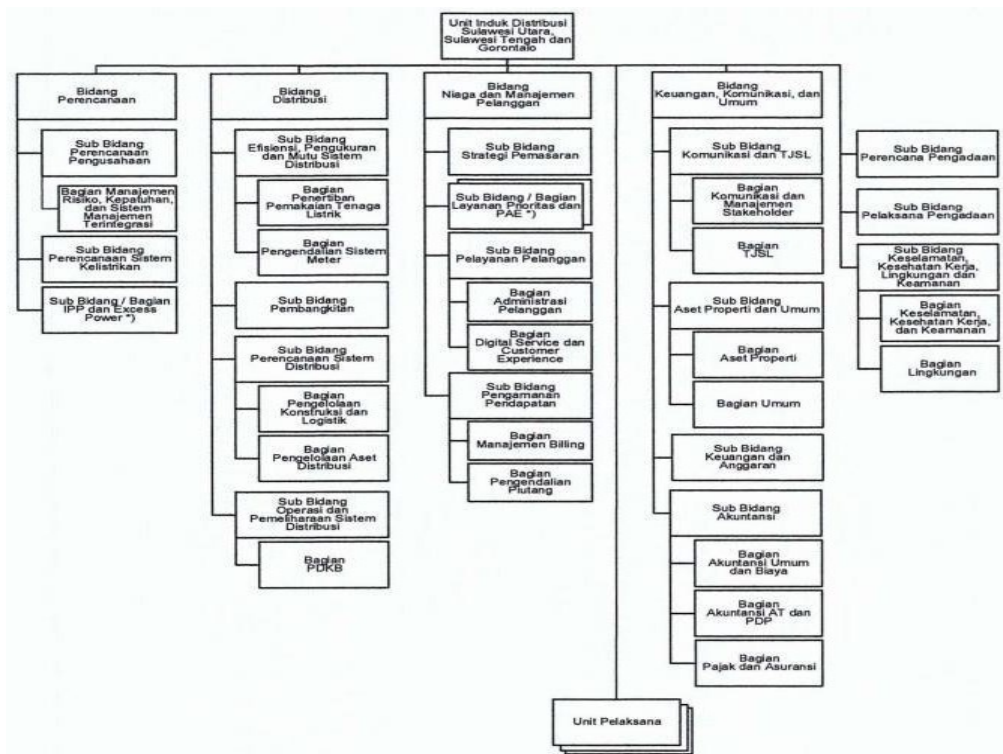
#### 7. Audit Internal

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan audit internal sesuai program kerja pemeriksaan tahunan dan pemantauan tindak lanjut hasil temuan, pembinaan dan penyempurnaan sistem manajemen dan operasional untuk mendukung terlaksananya tata kelola perusahaan yang baik.

- a. Menyusun program kerja pemeriksaan tahunan sesuai program kerja perusahaan.
- b. Melaksanakan audit internal yang meliputi audit keuangan, teknik, manajemen dan SDM.
- c. Memberikan masukan dan rekomendasi yang menyangkut proses manajemen dan operasional.
- d. Memonitor tindak lanjut temuan hasil audit internal.
- e. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

### Struktur Organisasi Instansi

Gambar berikut ini menyajikan struktur organisasi PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Utara, Tengah, dan Gorontalo (UID SULUTTENGGGO) :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan  
 Sumber: Data Primer PT PLN Tahun 2024

## 4.2 Hasil Analisis

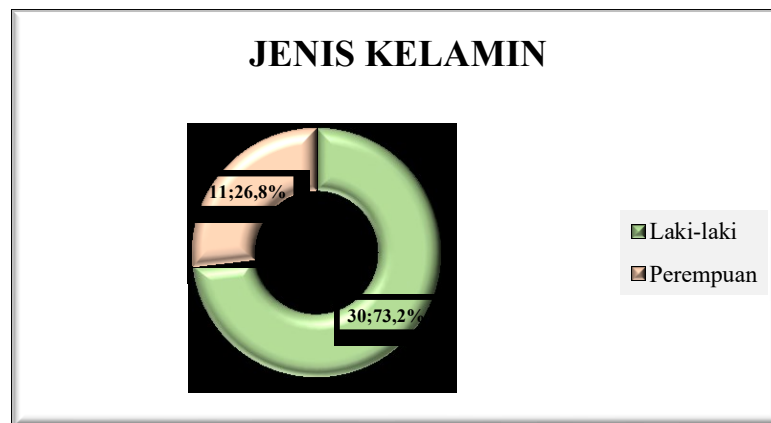
### 4.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dengan sampel penelitian Pegawai yang ada di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 41 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh, terdapat beberapa

komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan usia dan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, Pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa Pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 73,2% dan pegawai perempuan sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 26,8%. Adapun jumlah Pegawai dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut :

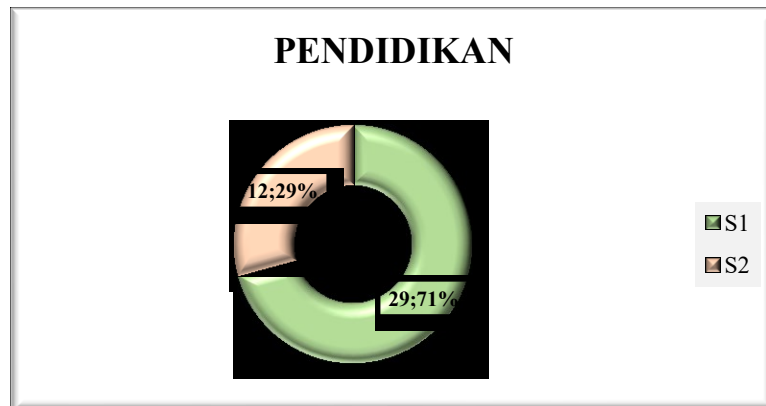


**Gambar 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

*Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024*

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

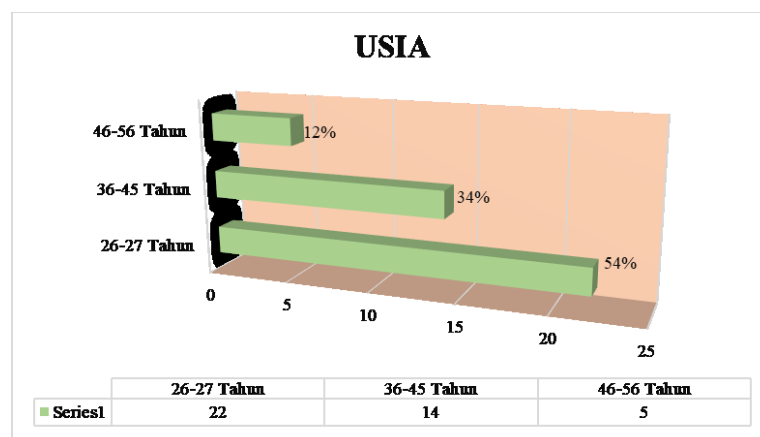
Berdasarkan pendidikan Pegawai memiliki pendidikan S1 yang paling banyak ditemui yaitu 29 orang dengan tingkat persentase 71%. Untuk S2 terdapat 12 orang dengan tingkat persentase 29%. Selengkapnya tabulasi data Pegawai dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut :



**Gambar 4.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan**  
*Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2024*

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, pegawai yang paling banyak bekerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo adalah mereka yang berada pada range usia 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 22 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 54%, mereka yang berada pada range usia 36 – 45 tahun sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 34%, selanjutnya, terakhir yang paling sedikit usia 46-56 tahun yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 12%, Dimana jumlah Pegawai berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut :



**Gambar 4.5 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia**  
*Sumber Data Primer Diolah Tahun 2024*

Berdasarkan karakteristik responden diatas dapat diuraikan bahwa Pegawai yang ada pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Pegawai untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang paling banyak adalah yang mempunyai umur yang antara 26-35 tahun dengan persentase 54%, sedangkan tingkat pendidikan paling banyak adalah D4/S1 dengan jumlah 29 orang atau 71%.

#### **4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif**

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variabel sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variabel Motivasi, Kompetensi dan Kinerja maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 41 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan Fasilitas Data Analisis dari SPSS versi 27. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Penelitian Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Dan Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Statistik Deskriptif</b>	<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	<b>Kompetensi (X<sub>2</sub>)</b>	<b>Kinerja (Y)</b>
Mean	45,61	29,78	39,34
Standard Error	1,39	0,93	1,21
Median	43	29	38
Mode	42	33	36
Standard Deviation	8,88	5,93	7,75
Sample Variance	78,84	35,18	60,08
Kurtosis	-0,86	0,01	0,67
Skewness	0,08	0,32	0,26
Range	33	26	37
Minimum	29	18	21
Maximum	62	44	58
Sum	1870	1221	1613
Count	41	41	41
Confidence Level(95,0%)	2,80	1,87	2,44

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Motivasi dan Kompetensi serta variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Deskripsi Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Motivasi pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 62 dan *Minimum* 29 atau memiliki *Range* 33 serta nilai *Sample Variance* 78,48 dengan nilai *Standard Error* 1,39. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan

yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 45,61 dengan nilai *Skewness* 0,08 dan nilai *Kurtosis* -0,86 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Motivasi disekitar nilai *Median* 43. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi yang ada pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 8,88. Dengan kata lain Motivasi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo belum maksimal.

## **2. Deskripsi Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Kompetensi pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 44 dan *Minimum* 18 atau memiliki *Range* 26 serta nilai *Sample Variance* 35,18 dengan nilai *Standard Error* 0,93. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 28,87 dengan nilai *Skewness* 0,32 dan nilai *Kurtosis* 0.01 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Kompetensi pegawai disekitar nilai *Median* 29. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 5,93. Dengan kata lain, Kompetensi pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo belum maksimal.

### 3. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Pegawai pada tabel 4.1 diperoleh nilai *Maximum* 58 dan *Minimum* 21 atau memiliki *Range* 37 serta nilai *Sample Variance* 60,08 dengan nilai *Standard Error* 1,21. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.4 tersebut juga diperoleh nilai *Mean* 39,34 dengan nilai *Skewness* 0,26 dan nilai *Kurtosis* 0,67 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Kinerja Pegawai disekitar nilai *Median* 38. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo terdistribusi normal dengan *Standard Deviation* 7,75. Dengan kata lain, Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo belum maksimal.

#### 4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel *independent* yaitu Motivasi ( $X_1$ ), dan variabel Kompetensi ( $X_2$ ) dan satu variabel *dependent* Kinerja (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Motivasi dan Kompetensi serta variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban**

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 –2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

### 1. Motivasi (Variabel X<sub>1</sub>)

Motivasi ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai Motivasi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Variabel Motivasi diukur dari 14 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan enam indikator : 1) Pengakuan, 2) *Reward*, 3) Tantangan, 4) Keadilan, 5) Partisipasi, 6) Faktor Lingkungan Kerja.

Dari jawaban responden hasil analisis tabel 4.2 menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Motivasi pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 14 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,26) berada pada kategori “baik”. Ini berarti instrumen jawaban responden variabel Motivasi dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Pada item-item yang dinilai “sangat baik” dengan hampir semua responden merasa puas atau sangat puas terlihat pada item X1 terdapat angka persentase sebesar 61% artinya responden memberikan skor sangat setuju (SS), dan 29% memberi skor setuju (S), tidak ada responden yang memberi skor sangat tidak setuju (STS) atau tidak setuju (TS). Selanjutnya pada item X2 dengan nilai persentase 59% menunjukkan bahwa responden memberikan skor (SS), dan 34% memberi skor (S), hanya 14%

yang memberi skor (TS). Pada item X7 dengan nilai persentase 44% responden merasa sangat puas (SS) dan 44% merasa puas (S) dengan tantangan yang diberikan, tidak ada ketidakpuasan, menunjukkan bahwa tantangan dinilai sangat baik dan pada item X8 terdapat nilai persentase sebesar 34% merasa sangat puas (SS) dan 37% merasa puas (S) dengan tantangan, beberapa responden merasa tidak puas, tetapi secara umum, tantangan dinilai sangat baik. Kemudian pada X12 ditemukan nilai persentase 32% merasa sangat puas (SS) dan 32% merasa puas (S) dengan partisipasi dinilai sangat baik dalam beberapa aspek. Pada kategori “baik” ditemukan pada item X10 dimana 29% merasa sangat puas (SS) dan 20% merasa puas (S) dengan keadilan, hasil ini menunjukkan bahwa keadilan dinilai baik. Selanjutnya pada item X14 terdapat 29% merasa sangat puas (SS) dan 20% merasa puas (S) dengan faktor lingkungan kerja, beberapa responden merasa cukup puas (KS), menunjukkan penilaian yang baik secara umum. Pada item X9, 24% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan keadilan. Banyak responden merasa cukup puas (KS), menunjukkan penilaian yang baik secara keseluruhan. Pada item X5 terdapat 22% merasa sangat puas (SS) dan 5% merasa puas (S) dengan reward. Sebagian besar merasa cukup puas atau tidak puas. Selanjutnya pada item X3 dengan nilai persentase 29% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan reward, hal ini menunjukkan bahwa reward dinilai baik. Kemudian pada item X13 menunjukkan nilai persentase 17% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan faktor lingkungan kerja, namun sebagian besar merasa cukup puas atau tidak puas. Berikut tanggapan dari responden mengenai

Motivasi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini :

**Tabel 4.3 Instrumen Jawaban Responden Motivasi Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo**

INSTRUMEN JAWABAN MOTIVASI (X1)												KET
Item	Frekuensi (F) dan Prosentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	
	ST S (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>1. Pengakuan</b>												
X 1	0	0%	0	0%	4	10%	12	29%	25	61%	4,51	SB
X 2	0	0%	0	14%	3	54%	14	34%	24	59%	4,51	SB
Mean Indikator 1											4,51	SB
<b>2. Reward</b>												
X 3	8	20%	7	17%	9	22%	12	29%	5	12%	2,98	B
X 4	22	54%	9	22%	9	22%	1	2%	0	0%	1,73	KB
X 5	13	32%	6	15%	11	27%	2	5%	9	22%	2,71	B
Mean Indikator 2											2,47	KB
<b>3. Tantangan</b>												
X 6	18	44%	15	37%	8	20%	0	0%	0	0%	1,76	KB
X 7	0	0%	0	0%	5	12%	18	44%	18	44%	4,32	SB
X 8	2	5%	6	15%	4	10%	15	37%	14	34%	3,80	SB
Mean Indikator 3											3,29	B
<b>4. Keadilan</b>												
X 9	1	2%	5	12%	19	46%	6	15%	10	24%	3,46	B
X 10	1	2%	7	17%	13	32%	8	20%	12	29%	3,56	B
Mean Indikator 4											3,51	B
<b>5. Partisipasi</b>												
X 11	17	41%	13	32%	9	22%	2	5%	0	0%	1,90	KB
X 12	0	0%	1	2%	14	34%	13	32%	13	32%	3,93	SB
Mean Indikator 5											2,91	B
<b>6. Faktor Lingkungan Kerja</b>												
X 13	3	7%	16	39%	10	24%	7	17%	5	12%	2,88	B
X 14	1	2%	7	17%	13	32%	8	20%	12	29%	3,56	B
Mean Indikator 6											3,22	B
<b>Mean Variabel Motivasi (X1)</b>											<b>3,32</b>	<b>B</b>

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

## 2. Kompetensi (Variabel X<sub>2</sub>)

Karakteristik Kompetensi ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai karakteristik Kompetensi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Variabel Kompetensi diukur dari 10 item yang dibuat berdasarkan empat indikator : 1) Karakter pribadi, 2) Konsep diri, 3) Pengetahuan, 4) Keterampilan. Pada kategori “sangat baik” terlihat pada item X1 dan X3 dimana 71% (X1), 54% (X3) merasa sangat puas (SS) dan 24% (X1), 27% (X3) merasa puas (S) dengan karakter pribadi. Kemudian terlihat pada item X6 menunjukkan nilai persentase 54% merasa sangat puas (SS) dan 29% merasa puas (S) dengan pengetahuan. Dapat disimpulkan bahwa Karakter Pribadi dan Pengetahuan mendapat penilaian terbaik, dengan sebagian besar responden merasa sangat puas atau puas. Pada kategori “baik” ditemukan pada item X4 dimana nilai persentase sebesar 24% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan konsep diri. Selanjutnya pada item X7 ditemukan nilai persentase 17% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan pengetahuan. Kemudian pada item X9 terlihat nilai persentase sebesar 29% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan keterampilan. Dapat disimpulkan bahwa Konsep Diri dinilai baik, namun ada variasi yang lebih besar dalam penilaian. Selanjutnya pada kategori “Kurang baik” di temukan pada item X10, X2, X8 dan X5 dimana Mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) dengan persentase 54% (X10), 51% (X2), 44% (X8) dan 41% (X5) atau tidak puas (TS) dengan keterampilan dengan persentase 29% (X10), 17% (X2), 29% (X8), 32% (X5). Dapat disimpulkan bahwa Keterampilan mendapat penilaian terendah,

dengan mayoritas responden merasa kurang puas atau sangat tidak puas. Berikut instrumen jawaban responden mengenai karakteristik Kompetensi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dapat dilihat tabel 4.4 di bawah ini :

**Tabel 4.4 Instrumen Jawaban Responden Kompetensi Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo**

INSTRUMEN JAWABAN KOMPETENSI (X2)												
Item	Frekuensi (F) dan Prosentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	KET
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>1. Karakter pribadi</b>												
X 1	0	0%	1	2%	1	2%	10	24%	29	71%	4,63	SB
X 2	21	51%	7	17%	11	27%	1	2%	1	2%	1,88	KB
X 3	2	5%	3	7%	3	7%	11	27%	22	54%	4,17	SB
Mean Indikator 1											3,56	B
<b>2. Konsep diri</b>												
X 4	1	2%	5	12%	19	46%	6	15%	10	24%	3,46	B
X 5	17	41%	13	32%	9	22%	2	5%	0	0%	1,90	KB
Mean Indikator 2											2,68	B
<b>3. Pengetahuan</b>												
X 6	2	5%	2	5%	3	7%	12	29%	22	54%	4,22	SB
X 7	7	17%	10	24%	11	27%	6	15%	7	17%	2,90	B
X 8	18	44%	12	29%	10	24%	0	0%	1	2%	1,88	KB
Mean Indikator 3											3	B
<b>4. Keterampilan</b>												
X 9	8	20%	7	17%	9	22%	12	29%	5	12%	2,98	B
X 10	22	54%	12	29%	4	10%	1	2%	2	5%	1,76	KB
Mean Indikator 4											2,37	KB
<b>Mean Variabel Kompetensi (X2)</b>											<b>2,90</b>	<b>B</b>

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Dari jawaban responden hasil analisis diatas menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden terhadap Kompetensi pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, yaitu dari 10 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (2,90) berada pada kategori baik. Ini berarti instrumen jawaban responden terhadap variabel Kompetensi dikategorikan baik namun perlu

dimaksimalkan karena masih terdapat gap.

### **3. Kinerja (Y)**

Kinerja ini akan menggambarkan penilaian para pegawai mengenai hal seputar Kinerja yang berlaku di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Variabel Kinerja diukur dari 12 item yang dibuat berdasarkan 4 indikator : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Efektivitas. Berikut jawaban dari responden mengenai Kinerja Pegawai di PT PLN UID Suluttenggo.

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik. Dari hasil analisis 12 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (2,90) berada pada kategori baik. Ini berarti instrumen jawaban responden variabel Kinerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan lagi agar menjadi sangat baik. Pada Instrumen jawaban yang dikategorikan “sangat baik” terdapat pada item Y12 dengan persentase 80% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan efektivitas. Selain itu terdapat juga pada item Y10 menunjukkan persentase 51% merasa sangat puas (SS) dan 32% merasa puas (S) dengan efektivitas. Dapat disimpulkan Efektivitas adalah indikator dengan penilaian tertinggi, dengan sebagian besar responden merasa sangat puas atau puas. Selanjutnya pada kategori “baik” terdapat pada item Y1 dengan persentase 37% merasa sangat puas (SS) dan 29% merasa puas (S) dengan kualitas kerja. Pada item Y6 dengan nilai persentase 37% merasa sangat puas (SS) dan 22% merasa puas (S) dengan kuantitas kerja. Ditemukan juga pada item Y4 dimana nilai persentase 22% merasa sangat puas (SS) dan

12% merasa puas (S) dengan kuantitas kerja. Terlihat pula dalam nilai persentase item Y7 sebesar 29% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan waktu. Item Y2 juga menunjukkan nilai persentase 22% merasa sangat puas (SS) dan 7% merasa puas (S) dengan kualitas kerja. Tidak hanya kelima item diatas, item Y11 juga memiliki persentase hanya 5% merasa sangat puas (SS) dan 22% merasa puas (S) dengan efektivitas. Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja mendapat penilaian baik secara umum, meskipun ada variasi dalam tingkat kepuasan. Kemudian untuk kategori “Kurang baik” dapat dilihat pada item Y8 dan Y9 dengan nilai persentase 63% (Y8) dan 54% (Y9) dimana mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) atau 20% (Y8) dan 29% (Y9) tidak puas (TS) dengan waktu. Selain itu juga terdapat pada item Y3 dimana 44% menunjukkan mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) atau 29% tidak puas (TS) dengan kualitas kerja. Selanjutnya dapat dilihat juga pada item Y5 41% mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) atau 37% tidak puas (TS) dengan kuantitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa Waktu adalah indikator dengan penilaian terendah, dengan mayoritas responden merasa tidak puas atau sangat tidak puas. Untuk jelasnya dapat dilihat pada instrumen jawaban responden mengenai Kinerja pada tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4.5 Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo**

INSTRUMEN JAWABAN KINERJA (Y)													KET
Item	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean		
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
<b>1. Kualitas Kerja</b>													
Y 1	5	12%	3	7%	6	15%	12	29%	15	37%	3,71	B	
Y 2	12	29%	6	15%	11	27%	3	7%	9	22%	2,78	B	
Y 3	18	44%	12	29%	10	24%	1	2%	0	0%	1,85	KB	
Mean Indikator 1											2,78	B	
<b>2. Kuantitas Kerja</b>													
Y 4	6	15%	11	27%	10	24%	5	12%	9	22%	3,00	B	
Y 5	17	41%	15	37%	5	12%	2	5%	2	5%	1,95	KB	
Y 6	6	15%	6	15%	5	12%	9	22%	15	37%	3,51	B	
Mean Indikator 2											2,82	B	
<b>3. Waktu</b>													
Y 7	8	20%	7	17%	9	22%	12	29%	5	12%	2,98	B	
Y 8	26	63%	8	20%	4	10%	1	2%	2	5%	1,66	KB	
Y 9	22	54%	12	29%	4	10%	1	2%	2	5%	1,76	KB	
Mean Indikator 3											2,13	SB	
<b>4. Efektivitas</b>													
Y 10	1	2%	2	5%	4	10%	13	32%	21	51%	4,24	SB	
Y 11	8	20%	12	29%	10	24%	9	22%	2	5%	2,63	B	
Y 12	1	2%	0	0%	1	2%	6	15%	33	80%	4,71	SB	
Mean Indikator 4											3,86	SB	
Mean Variabel Kinerja (Y)											2,90	B	

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

#### 4.2.4 Total Skor Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan persentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Motivasi, Kompetensi dan Kinerja dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

##### 1. Total Skor Motivasi (X<sub>1</sub>)

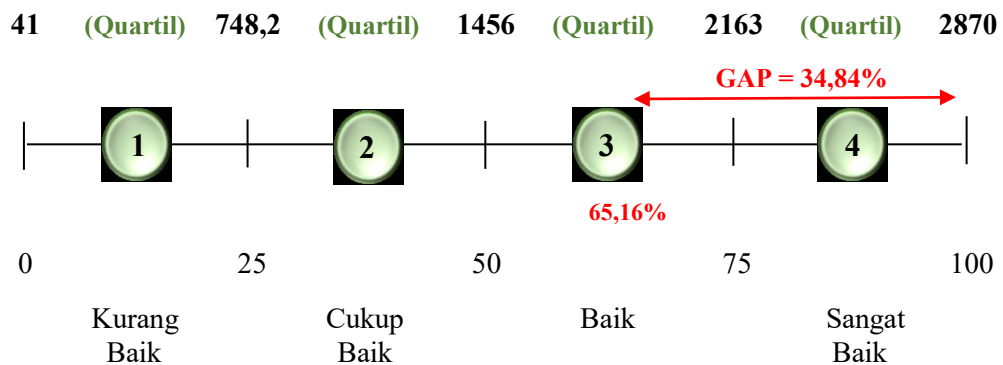
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 14 dan jumlah responden = 41, maka skor tertinggi =  $5 \times 14 \times 41 = 2870$ . Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 41 responden variabel Motivasi ( $X_1$ ) = 1870. Dengan demikian Persentase total instrumen jawaban 41 responden variabel Motivasi yaitu :  $1870 : 2870 \times 100 = 65,16 \%$ . Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Persentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

NO	ANALISA TOTAL SKOR $X_1$ :	HASIL	KETERANGAN										
1	SKOR TERTINGGI	5	<i>TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 14 X 41 = 2870</i>										
2	JUMLAH PERTANYAAN	14											
3	JUMLAH RESPONDEN	41											
4	TOTAL SKOR JW B TERTINGGI (5)	2870											
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1870											
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	65,16											
7	QUARTIL (EMPAT BGN.YG SAMA)	707,3											
8	<b>GARIS QUARTIL PEMBAHASAN</b>	4	<table border="1"> <tr> <td>Q0</td> <td>Q1</td> <td>Q2</td> <td>Q3</td> <td>Q4</td> </tr> <tr> <td>41</td> <td>748</td> <td>1456</td> <td>2163</td> <td>2870</td> </tr> </table>	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4	41	748	1456	2163	2870
Q0	Q1	Q2	Q3	Q4									
41	748	1456	2163	2870									

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (*Quartil*) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut :



**Gambar 4.6 Total Skor Motivasi ( $X_1$ )**

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Dari gambar 4.6 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Motivasi ( $X_1$ ) terletak di *Quartil* ketiga dengan angka yaitu 2163. Sedangkan hasil analisis Persentase total skor jawaban responden yaitu 65,16% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 34,84% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

## 2. Total Skor Kompetensi ( $X_2$ )

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 41, maka skor tertinggi yaitu  $5 \times 10 \times 41 = 2050$ . Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 41 responden variabel Kompetensi ( $X_2$ ) = 1221. Dengan demikian Persentase total instrumen jawaban 41 responden variabel Kompetensi yaitu :  $1221 : 2050 \times 100 = 59,56\%$ . Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

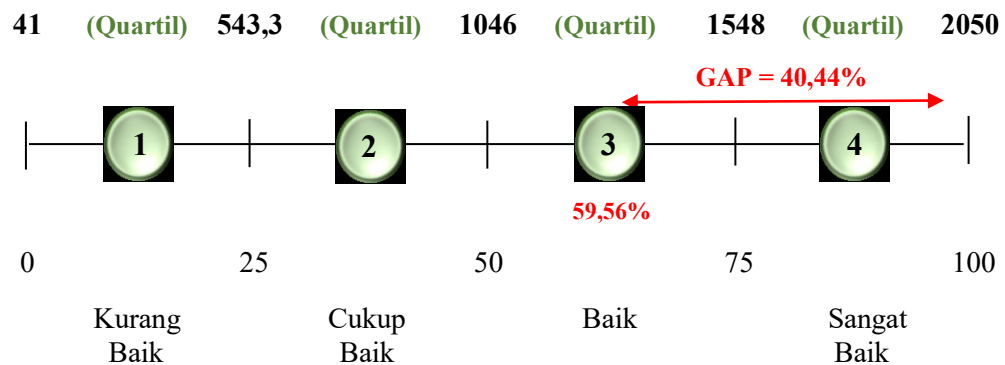
**Tabel 4.7 Persentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kompetensi ( $X_2$ )**

NO	ANALISA TOTAL SKOR $X_2$ :	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	10					
3	JUMLAH RESPONDEN	41					
4	TOTAL SKOR JWAB TERTINGGI (5)	2050	TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 10 \times 41 = 2050$				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1221					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	59,56					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	502,25					
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			41	543	1046	1548	2050

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam

(*Quartil*) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut :



**Gambar 4.7 Total Skor Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Dari gambar 4.7 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) terletak di *Quartil* ketiga dengan angka yaitu 1548. Sedangkan hasil analisis persentase total skor jawaban responden yaitu 59,56% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 40,44% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

### 3. Total Skor Kinerja Pegawai (Y)

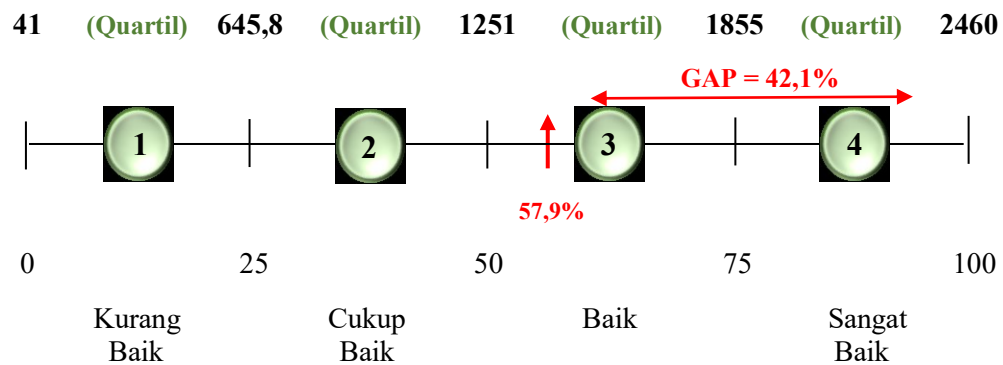
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 12 dan jumlah responden = 41, maka skor tertinggi =  $5 \times 12 \times 41 = 2460$ . Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 41 responden variabel Kinerja (Y)= 1426. Dengan demikian persentase total instrumen jawaban 41 responden variabel Kinerja yaitu :  $1426 : 2460 \times 100 = 57,9\%$ . Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Total Skor Kompetensi (X<sub>2</sub>)

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y :	HASIL	KETERANGAN
1	SKOR TERTINGGI	5	
2	JUMLAH PERTANYAAN	12	
3	JUMLAH RESPONDEN	41	
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI (5)	2460	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 12 X 41 = 2460
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1426	
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	57,97	
7	QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA)	604,75	
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0 Q1 Q2 Q3 Q4 41 646 1251 1855 2460

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (*Quartil*) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut :

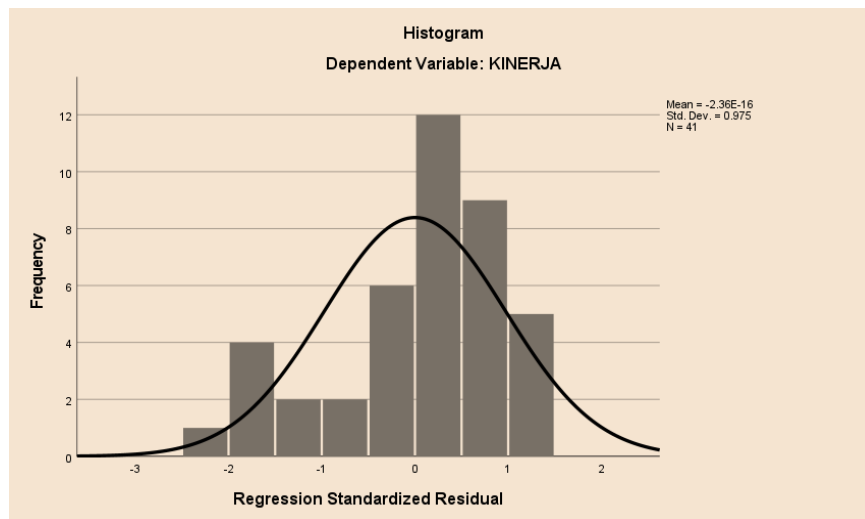


Gambar 4.8 Total Skor Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Dari gambar 4.8 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja (Y) terletak di *Quartil* ketiga dengan angka = 1855. Sedangkan hasil analisis Persentase total skor jawaban responden yaitu 57,9% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 42,1% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

#### 4.2.5 Analisis Grafik



**Gambar 4.9 Grafik Histogram**

*Sumber: Hasil Program SPSS 27 Tahun 2024*

Histogram diatas menunjukkan bahwa data menyebar membentuk pola distribusi normal dimana kemencengan antara sisi kanan dan kiri membentuk suatu pola bentuk lonceng yang hampir sempurna.

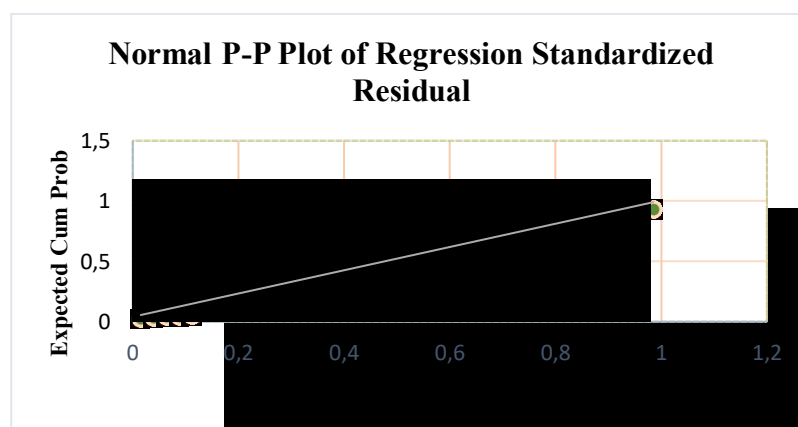
#### 4.2.6 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelola harus menyebar normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

## 1. Uji Normalitas dan Linearitas

Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen dalam hal ini data harus berdistribusi secara normal. Pengujian Normalitas menggunakan P-P Plot Kinerja (Y) dan variabel dependen dalam hal ini Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) harus memenuhi kriteria dimana data harus menyebar dan mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Dari gambar 4.10 di bawah terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data berdistribusi normal dimana datanya menyebar dan mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrumen penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai dan layak untuk dianalisis dalam memecahkan masalah dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam gambar 4.10 Grafik Normal P-P Plot di bawah ini.



**Gambar 4.10 Grafik Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Motivasi X1 dan Kompetensi X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y**

*Sumber: Hasil Program SPSS 27 Tahun 2024*

## 2. Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas Motivasi pegawai ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X1 Dengan X2**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	.816	4.688		.174	.863	
	Motivasi	.346	.177	.368	1.953	.706	.304
	Kompetensi	.610	.266	.433	2.296	1.148	.304

a. Dependent Variabel: Kinerja

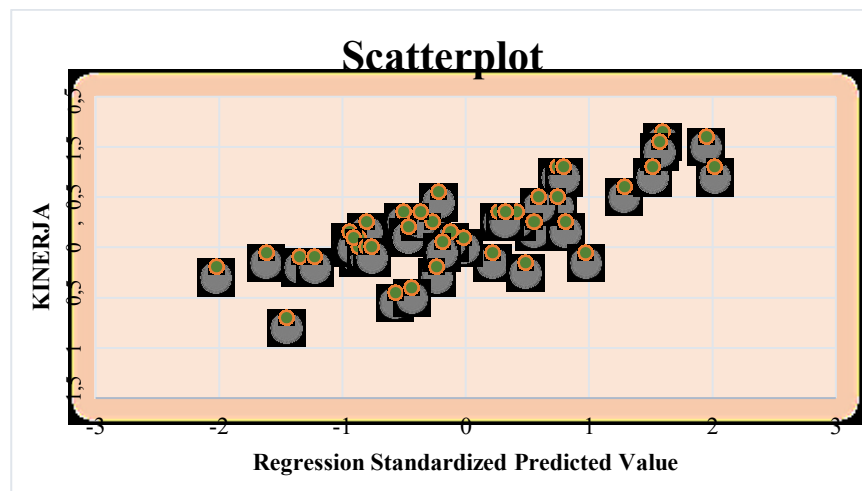
*Sumber: Hasil Program SPSS 27 Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki Nilai Tolerance  $0,304 > 0,100$  sedangkan variabel Kompetensi memiliki Nilai Tolerance  $0,304 > 0,100$ . Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai *Tolerance* lebih besar dari ( $>0,100$ ) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolinearitas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.



**Gambar 4.11 Normal Scatterplot**

*Sumber: Hasil Program SPSS 27 Tahun 2024*

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari gambar 4.11 diatas terlihat data variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) menyebar diatas dan di bawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedastisitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

#### **4.2.7 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda**

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis

hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 41 pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 27.

Hasil analisis antar variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

### 1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Motivasi $X_1$ dan Kinerja Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 27 seperti terlihat pada tabel 4.10 berikut ini :

**Tabel 4.10 Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlation			
		Kinerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.730
	Motivasi	.730	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	< .001
	Motivasi	< .001	.
N	Kinerja	41	41
	Motivasi	41	41

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1485.533	1	1485.533	44.379	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1305.492	39	33.474		
	Total	2791.024	40			

a. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi ( $X_1$ )

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.478	4.785		.727	<.001		
	Motivasi	.686	.103	.730	6.662	<.001	1.000	1.000

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 <sup>a</sup>	.532	.520	5.785	1.706

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 27 Tahun 2024

### Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi  $r = 0,730$  menunjukkan bahwa Motivasi Memiliki Hubungan Cukup Kuat Dan Signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu  $r^2 = 0,532$  menunjukkan bahwa variasi Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo 53,2% dipengaruhi oleh Motivasi, sedang sisanya 46,8% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah  $Y = 3,47 + 0,68 X_1$  menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja ditentukan oleh Motivasi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dengan konstanta sebesar 3,47 dan koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,68 signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai

P yang sangat kecil. Jadi apabila Motivasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 4,15 satuan Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Sebaliknya jika Motivasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 2,79 satuan Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 3,47 berarti tanpa adanya variabel Motivasi besar skor Kinerja adalah 3,47. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11, sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Peningkatan Secara Parsial Motivasi (X<sub>1</sub>)**

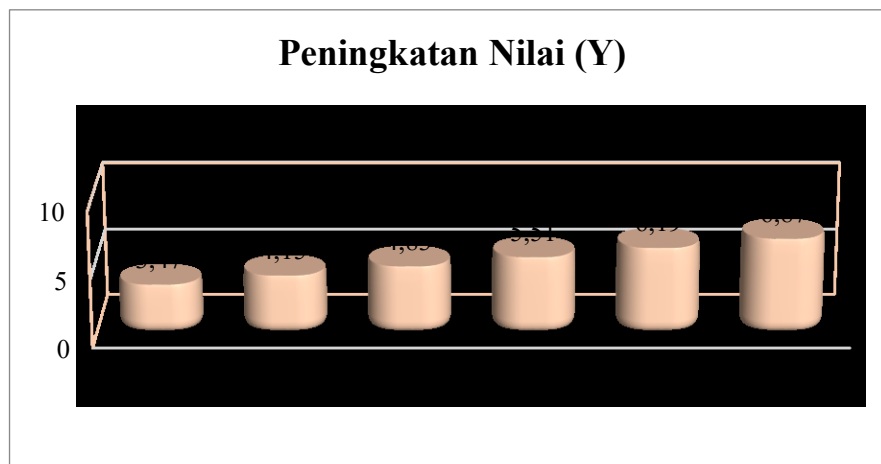
No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	3,47	3,47
2	X = 1	4,15	2,79
3	X = 2	4,83	2,11
4	X = 3	5,51	1,43
5	X = 4	6,19	0,75
6	X = 5	6,87	0,07

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Dari tabel 4.11 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Motivasi secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja. Untuk itu PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Motivasi agar mampu meningkatkan Kinerja pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dalam menjalankan tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada.

Dari gambar 4.12 Grafik *line chart* di bawah dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap peningkatan Kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama : "Terdapat pengaruh yang

signifikan Motivasi secara parsial terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo”, dapat diterima. Untuk jelasnya peningkatan Kinerja pegawai akibat baiknya Motivasi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada gambar 4.12 berikut ini :



**Gambar 4. 12 Peningkatan Secara Parsial Motivasi (X<sub>1</sub>)**

*Sumber: Hasil Program SPSS 27*

## 2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Kompetensi X<sub>2</sub> dan Kinerja Pegawai Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y) pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS seperti terlihat pada tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12 Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Kinerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.740
	Kompetensi	.740	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	< ,001

N	Kompetensi	.000	.
	Kinerja	41	41
	Kompetensi	41	41

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1529.583	1	1529.583	47.290	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1261.441	39	32.345		
	Total	2791.024	40			

a. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.730	4.602		.811	.423		
	Kompetensi	1.043	.152	.740	6.877	<.001	1.000	1.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.536	5.68724	.548	47.290	1	39	<.001	2,020

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 Tahun 2024

## Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi  $r = 0,740$  menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu  $r^2 = 0,548$

menunjukkan bahwa variasi Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo 54,8% dipengaruhi oleh Kompetensi kerja, sedang sisanya 45,2% dipengaruhi faktor lain.

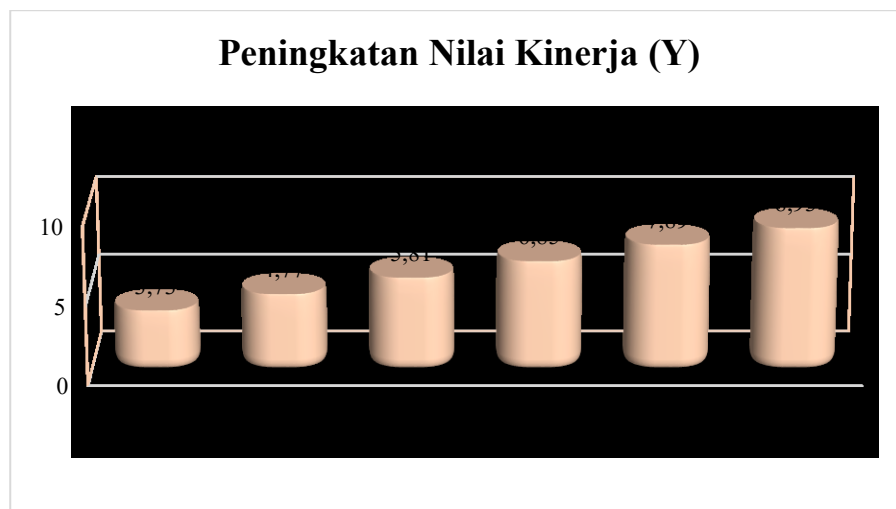
Persamaan regresi antar variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah  $Y = 3,73 + 1,04$  menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo ditentukan oleh Kompetensi. Persamaan ini mempunyai nilai konstanta yaitu 3,73 dengan Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 1,04 signifikan pada  $\alpha = 0,05$  dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Kompetensi Pegawai ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 4,77 satuan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Sebaliknya jika Kompetensi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 2,69 satuan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 3,73 berarti tanpa adanya variabel Kompetensi pegawai, maka skor Kinerja Pegawai adalah 3,73. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Kompetensi maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13, sebagai berikut :

**Tabel 4.13 Peningkatan Secara Parsial Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	3,73	3,73
2	X = 1	4,77	2,69
3	X = 2	5,81	1,65
4	X = 3	6,85	0,61
5	X = 4	7,89	-0,43
6	X = 5	8,93	-1,47

Sumber : Data diolah, Tahun 2024

Dari tabel 4.13 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Kompetensi secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja. Untuk itu PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk memberdayakan pegawai agar mampu meningkatkan Kinerja pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dalam menjalankan berbagai tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada. Peningkatan Kinerja pegawai akibat baiknya Kompetensi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada gambar 4.13 berikut ini :



**Gambar 4.13 Pengaruh Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja (Y)**

*Sumber: Hasil Program SPSS 27*

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Dengan demikian hipotesis kedua : "Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi secara parsial terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo" dapat diterima.

### 3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel Motivasi X1 dan Kompetensi X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 27 seperti terlihat pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14 Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations				
		Kinerja	Motivasi	Kompetensi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.730	.740
	Motivasi	.730	1.000	.834
	Kompetensi	.740	.802	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	< .001	<.001
	Motivasi	.000	.	.000
	Kompetensi	.000	.000	.
N	Kinerja	41	41	41
	Motivasi	41	41	41
	Kompetensi	41	41	41

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1644.616	2	822.308	27.257	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1146.408	38	30.169		
	Total	2791.024	40			

a. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.816	4.688		.174	.863		

	Motivasi (X1)	.346	.177	.368	1.953	.058	.304	3.290
	Kompetensi (X2)	.610	.266	.433	2.296	.027	.304	3.290

a. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.768 <sub>a</sub>	.589	.568	5.492	.589	27.257	2	38	<.001	1.843

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 Tahun 2024

### Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi  $r = 0,768$  menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu  $r^2 = 0,568$  menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo 56,8% dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>), dan Kinerja (Y) adalah  $Y = 0,81 + 0,34 X_1 + 0,61 X_2$  menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo ditentukan oleh Motivasi dan Kompetensi secara simultan. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,34 dan Kompetensi sebesar 0,61 signifikan pada  $\alpha$

= 0,05 dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Motivasi dan Kompetensi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 1,76 satuan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Sebaliknya jika Motivasi dan Kompetensi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar -0,14 satuan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 0,81 berarti tanpa adanya Motivasi dan Kompetensi, besar skor Kinerja Pegawai adalah 0,81. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi dan Kompetensi maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15, sebagai berikut :

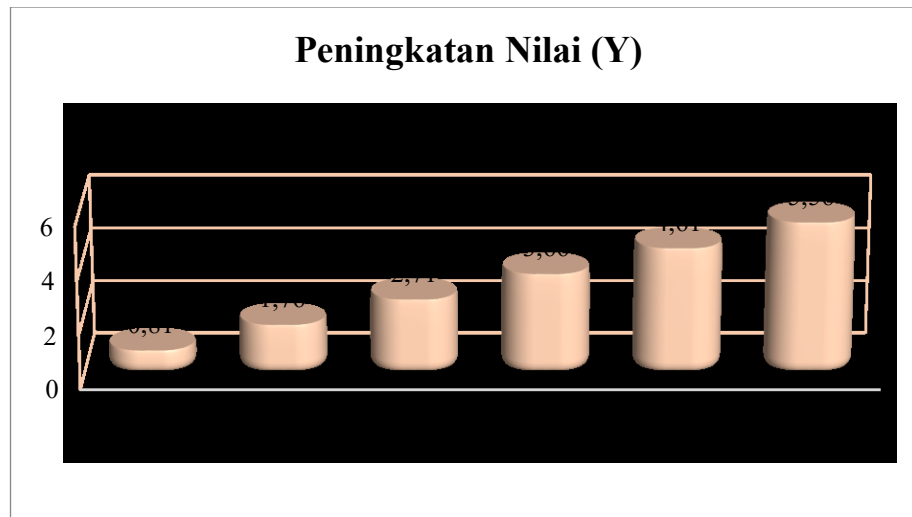
**Tabel 4.15 Peningkatan Secara Simultan Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )**

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	0,81	0,81
2	X = 1	1,76	-0,14
3	X = 2	2,71	-1,09
4	X = 3	3,66	-2,04
5	X = 4	4,61	-2,99
6	X = 5	5,56	-3,94

*Sumber : Data diolah, Tahun 2024*

Dari tabel 4.18 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Motivasi dan variabel Kompetensi secara simultan akan selalu mampu meningkatkan variabel Kinerja. Untuk itu PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Motivasi dan Kompetensi agar mampu meningkatkan Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kerja yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada. Peningkatan Kinerja pegawai akibat baiknya Motivasi dan

Kompetensi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada gambar 4.14 berikut ini :



**Gambar 4.14 Pengaruh Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja (Y)**  
*Sumber: Hasil Program SPSS 27*

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Dengan demikian hipotesis ketiga : "Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo" dapat diterima.

#### 4.2.8 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data  $t_{hitung}$  (t Stat) dan  $F_{hitung}$  (F hit)

melalui Uji t secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini :

### 1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Motivasi $X_1$ Terhadap Kinerja Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variabel Motivasi  $X_1$  terhadap Kinerja Y Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS versi 27 sebagai berikut :

**Tabel 4. 16 Summary Output Coefficients Variabel Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.478	4.785		.727	<.001		
	Motivasi	.686	.103	.730	6.662	<.001	1.000	1.000

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, didapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Motivasi ( $X_1$ ) sebesar 6,662 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) =  $N-k-1 = 41-1-1 = 39$  dimana  $N$  = jumlah sampel, dan  $k$  = jumlah variabel independen adalah sebesar 0.686 dengan demikian  $t_{hitung} = 6,662 > t_{tabel} = 1,685$  dan nilai signifikansi sebesar  $<0,001$  (sig  $< 0,05$ ). Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan

antara variabel Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 6,662 + 0,686 X_1$ . Hal ini menunjukkan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$  (Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo)

$H_a: \beta_1 > 0$  (Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo)

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Variabel Motivasi dengan  $t_{hitung}$  6,662 lebih besar dari  $t_{tabel}$  0,686 yang berarti variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

## **2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) Kompetensi X2 terhadap Kinerja Y**

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Kompetensi X2 terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua

dapat dilihat dari output SPSS versi 27 sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Summary Output Coefficients Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai Y)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.730	4.602		.811	.423		
	Kompetensi	1.043	.152	.740	6.877	< .001	1.000	1.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, didapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) sebesar 6,877 sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 41-1-1 = 39 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,686 dengan demikian  $t_{hitung} = 6,877 > t_{tabel} = 1,686$  dan nilai signifikansi sebesar  $<0,001$  (sig < 0,05). Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 6,877 + 1,043 X_2$ . Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  untuk menentukan hipotesis 2 uji t yaitu :

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 \leq 0$  (Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo)

$H_a: \beta_1 > 0$  (Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo)

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Variabel Kompetensi dengan  $t_{hitung}$  6,877 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,043 yang berarti variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

### 3. Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F-Test) Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel *independent* mampu menjelaskan variabel *dependent* dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel *independent* Motivasi dan Kompetensi terhadap variabel *dependent* Kinerja Pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS versi 27 sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Summary Output Anova Variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1644.616	2	822.308	27.257	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	1146.408	38	30.169		
	Total	2791.024	40			

a. Dependent Variabel: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, didapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 27.257. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 41-2-1 = 39$ , dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka didapat angka  $F_{tabel}$  sebesar 3.24.

Dengan membandingkan  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  untuk menentukan hipotesis 3 pada uji t dan uji F yaitu :

- $H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$  (Motivasi dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo)  
 $H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$  (Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo)

Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya bahwa secara bersama-sama X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, berpengaruh terhadap Y. Uji  $F_{hitung}$  atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan  $\beta_1$  dan  $\beta_2$  serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Variabel Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama dengan  $F_{hitung} = 27.257 > F_{tabel} = 3,24$  dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari  $sig < 0,05$ , maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Gambaran Motivasi Pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.**

Motivasi ini menggambarkan penilaian pegawai mengenai Motivasi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Variabel Motivasi diukur dari 14 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan enam indikator : 1) Pengakuan, 2) Reward, 3) Tantangan, 4) Keadilan, 5) Partisipasi, 6) Faktor Lingkungan Kerja.

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Motivasi pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik. Dari hasil analisis dari 14 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,26) berada pada kategori “baik”. Ini berarti instrumen jawaban responden variabel Motivasi dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Pada item-item yang dinilai “sangat baik” dengan hampir semua responden merasa puas atau sangat puas terlihat pada item X1 terdapat angka persentase sebesar 61% artinya responden memberikan skor sangat setuju (SS), dan 29% memberi skor setuju (S), tidak ada responden yang memberi skor sangat tidak setuju (STS) atau tidak setuju (TS). Selanjutnya pada item X2 dengan nilai persentase 59% menunjukkan bahwa responden memberikan skor (SS), dan 34% memberi skor (S), hanya 14% yang memberi skor (TS). Pada item X7 dengan nilai persentase 44% responden

merasa sangat puas (SS) dan 44% merasa puas (S) dengan tantangan yang diberikan, tidak ada ketidakpuasan, menunjukkan bahwa tantangan dinilai sangat baik dan pada item X8 terdapat nilai persentase sebesar 34% merasa sangat puas (SS) dan 37% merasa puas (S) dengan tantangan, beberapa responden merasa tidak puas, tetapi secara umum, tantangan dinilai sangat baik. Kemudian pada X12 ditemukan nilai persentase 32% merasa sangat puas (SS) dan 32% merasa puas (S) dengan partisipasi dinilai sangat baik dalam beberapa aspek. Pada kategori “baik” ditemukan pada item X10 dimana 29% merasa sangat puas (SS) dan 20% merasa puas (S) dengan keadilan, hasil ini menunjukkan bahwa keadilan dinilai baik. Selanjutnya pada item X14 terdapat 29% merasa sangat puas (SS) dan 20% merasa puas (S) dengan faktor lingkungan kerja, beberapa responden merasa cukup puas (KS), menunjukkan penilaian yang baik secara umum. Pada item X9, 24% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan keadilan. Banyak responden merasa cukup puas (KS), menunjukkan penilaian yang baik secara keseluruhan. Pada item X5 terdapat 22% merasa sangat puas (SS) dan 5% merasa puas (S) dengan reward. Sebagian besar merasa cukup puas atau tidak puas. Selanjutnya pada item X3 dengan nilai persentase 29% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan reward, hal ini menunjukkan bahwa reward dinilai baik. Kemudian pada item X13 menunjukkan nilai persentase 17% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan faktor lingkungan kerja, namun sebagian besar merasa cukup puas atau tidak puas. Keinginan atau dorongan untuk bekerja seefisien mungkin dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan atau karier

seseorang dikenal dengan istilah motivasi kerja. Lebih tepatnya, tingkah laku, sikap, dan tingkat tenaga seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dipengaruhi oleh unsur-unsur internal dan eksternal yang termasuk di dalamnya yaitu motivasi kerja. Secara umum motivasi kerja dalam suatu perusahaan dapat diartikan sebagai memberikan motivasi kepada pegawai atau anggota staf untuk bekerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo berada pada level yang cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Perusahaan perlu secara proaktif melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasional yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Notoatmodjo, 2009) Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

PLN singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Salah satu faktor yang harus terus dikembangkan PT PLN adalah motivasi bekerja bagi setiap pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan khususnya kinerja mencakup giatnya bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka motivasi kerja harus

diperhatikan oleh perusahaan. Namun masih terdapat masalah dalam penerapan motivasi di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo antara lain : 1) Kurangnya memperlihatkan motivasi kerja dalam diri pegawai, mengacu pada tantangan atau kesulitan yang dihadapi pegawai karena adanya motivasi intrinsik atau internal yang mendorong seseorang untuk bekerja sekuat tenaga atau dengan tingkat komitmen yang tinggi. Defisit motivasi intrinsik ini dapat mencakup berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, kurangnya minat, atau rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan, 2) Kurangnya giat dalam pekerjaan yang ada, dimana pegawai menunjukkan kurangnya keaktifan dalam bekerja, dedikasi dan pengendalian diri ketika menjalankan tugas. Hal itu berdampak pada kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, 3) Kurangnya kegiatan jasmani, seperti jarang berolahraga atau aktivitas fisik yang akan berdampak pada kesehatan pegawai dan tentunya tidak optimal dalam bekerja.

Hasil temuan penelitian dimana dari 6 indikator ternyata Motivasi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik dalam penerapannya tetapi ditemukan masih belum maksimalnya penerapan motivasi yang optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terhadap keenam indikator Motivasi sudah dikategorikan baik. Dari hasil analisis keenam indikator menunjukkan hasil baik yaitu sebagai berikut : 1) Pengakuan yaitu 4,51 dikategorikan sangat baik , 2) *Reward* yaitu 2,47 dikategorikan kurang baik, 3) Tantangan yaitu 3,29 dikategorikan baik, 4) Keadilan yaitu 3,51 dikategorikan baik, 5) Partisipasi yaitu 2,91 dikategorikan baik, dan 6) Faktor Lingkungan

Kerja yaitu 3,22 dikategorikan baik. Dilihat dari keenam indikator terdapat pada indikator *Reward* menunjukkan hasil yang rendah dengan kategori yang kurang baik, dengan hal itu menunjukkan pemimpin pada PT PLN harus mengimplementasikan Motivasi yaitu pendekatan pemimpin dengan bawahan dalam mengakui dan menghargai potensi masing-masing individu, dan secara aktif mencari masukan dan saran dari bawahan serta memberikan penghargaan kepada pegawai jika melakukan sesuatu bagi perusahaan. Secara keseluruhan Motivasi pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik dengan nilai 3,32.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Motivasi pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sebesar 65,16% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, walau masih terdapat Gap sebesar 34,84%.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Motivasi pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada sub indikator yang kurang baik agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **4.3.2 Gambaran Kompetensi (X<sub>2</sub>) Pada PT PLN UID Suluttenggo**

Karakteristik Kompetensi ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai karakteristik Kompetensi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Variabel Kompetensi diukur dari 10 item yang dibuat berdasarkan empat indikator : 1) Karakter pribadi, 2) Konsep diri, 3) Pengetahuan, 4) Keterampilan. Pada kategori “sangat baik” terlihat pada item X1 dan X3 dimana

71% (X1), 54% (X3) merasa sangat puas (SS) dan 24% (X1), 27% (X3) merasa puas (S) dengan karakter pribadi. Kemudian terlihat pada item X6 menunjukkan nilai persentase 54% merasa sangat puas (SS) dan 29% merasa puas (S) dengan pengetahuan. Dapat disimpulkan bahwa Karakter Pribadi dan Pengetahuan mendapat penilaian terbaik, dengan sebagian besar responden merasa sangat puas atau puas. Pada kategori “baik” ditemukan pada item X4 dimana nilai persentase sebesar 24% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan konsep diri. Selanjutnya pada item X7 ditemukan nilai persentase 17% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan pengetahuan. Kemudian pada item X9 terlihat nilai persentase sebesar 29% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan keterampilan. Dapat disimpulkan bahwa Konsep Diri dinilai baik, namun ada variasi yang lebih besar dalam penilaian. Selanjutnya pada kategori “Kurang baik” di temukan pada item X10, X2, X8 dan X5 dimana Mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) dengan persentase 54% (X10), 51% (X2), 44% (X8) dan 41% (X5) atau tidak puas (TS) dengan keterampilan dengan persentase 29% (X10), 17% (X2), 29% (X8), 32% (X5). Dapat disimpulkan bahwa Keterampilan mendapat penilaian terendah, dengan mayoritas responden merasa kurang puas atau sangat tidak puas. Secara keseluruhan, hasil survei ini memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan kompetensi pegawai. Dengan melakukan tindakan perbaikan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Kombinasi pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk berhasil dalam peran tertentu atau di tempat kerja disebut sebagai kompetensi. Untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dalam konteks pekerjaan atau karier seseorang, kompetensi dalam bekerja sangatlah penting. Kemajuan karir seseorang dan pencapaian tujuan organisasi dapat memperoleh manfaat dari penguasaan kompetensi ini selain menjadikannya lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Organisasi biasanya melakukan penilaian kompetensi sebagai komponen tinjauan kinerja, program pengembangan pegawai, dan proses perekrutan untuk memastikan calon pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang akan mereka isi.

Menurut Sedarmayanti & Safer (2016), Kompetensi lebih dekat pada kemampuan/kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan yang baik/sangat baik. Tidak semua pegawai/pemimpin mempunyai kewenangan/otoritas, otomatis mempunyai kompetensi hanya pegawai/pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi disebut mempunyai kompetensi.

PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sering memberikan pelatihan-pelatihan terkait dengan teknologi terbaru dalam bidang distribusi listrik, peningkatan keterampilan manajerial, pelatihan keselamatan kerja, atau pengembangan keahlian teknis seperti perawatan dan pemeliharaan peralatan listrik. Selain itu, mereka juga mungkin memberikan pendidikan terkait dengan regulasi terbaru dalam industri listrik dan cara mengimplementasikannya di lapangan. Semua upaya ini bertujuan untuk memastikan pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas

mereka dengan efektif dan aman akan tetapi pelatihan kompetensi tersebut masih kurang maksimal, untuk itu masih ada banyak hal yang perlu diperbaiki dan diperhatikan. Masih terdapat masalah dalam Kompetensi di PT PLN yaitu : 1) Terlihat pegawai tidak sanggup melaksanakan tugas yang diberikan, menunjukkan bahwa pegawai tersebut mungkin mengalami kesulitan atau keterbatasan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya, 2) Pegawai masih terlihat kurang terampil menggunakan perangkat lunak dan teknik, pegawai belum sepenuhnya mahir atau terlatih dalam menggunakan perangkat lunak dan teknik yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, 3) Masih kurangnya ketelitian dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan, menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai tingkat ketelitian yang diharapkan dalam melaksanakan tugasnya, mungkin terdapat kesalahan atau kecerobohan dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Hasil temuan penelitian dimana dari empat indikator Kompetensi pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik dalam penerapannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis keempat indikator sudah menunjukkan hasil yang baik yaitu sebagai berikut : 1) Karakter pribadi 3,56 dikategorikan baik, 2) Konsep diri yaitu 2,68 dikategorikan baik, 3) Pengetahuan yaitu 3,00 dikategorikan baik, 4) Keterampilan yaitu 2,37 dikategorikan baik. Dengan demikian secara keseluruhan Kompetensi pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik dengan nilai 2,90.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Kompetensi pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sebesar

59,56% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 40,44% yang perlu ditingkatkan agar sistem Kompetensi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo lebih dimaksimalkan agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Kompetensi pegawai sudah baik namun masih perlu ditingkatkan lagi agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. agar kinerja pegawai meningkat dan terjadi kenyamanan dalam Kompetensi maka perlu dimaksimalkan oleh perusahaan.

#### **4.3.3 Gambaran Kinerja Pegawai Pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo**

Kinerja ini menggambarkan penilaian para pegawai mengenai hal seputar Kinerja yang berlaku di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Variabel Kinerja diukur dari 12 item yang dibuat berdasarkan 4 indikator : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Efektivitas. Berikut jawaban dari responden mengenai Kinerja Pegawai di PT PLN UID Suluttenggo.

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik. Dari hasil analisis 12 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (2,90) berada pada kategori baik. Ini berarti instrumen jawaban responden variabel Kinerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan lagi agar menjadi sangat baik. Pada Instrumen jawaban yang

dikategorikan “sangat baik” terdapat pada item Y12 dengan persentase 80% merasa sangat puas (SS) dan 15% merasa puas (S) dengan efektivitas. Selain itu terdapat juga pada item Y10 menunjukkan persentase 51% merasa sangat puas (SS) dan 32% merasa puas (S) dengan efektivitas. Dapat disimpulkan Efektivitas adalah indikator dengan penilaian tertinggi, dengan sebagian besar responden merasa sangat puas atau puas. Selanjutnya pada kategori “baik” terdapat pada item Y1 dengan persentase 37% merasa sangat puas (SS) dan 29% merasa puas (S) dengan kualitas kerja. Pada item Y6 dengan nilai persentase 37% merasa sangat puas (SS) dan 22% merasa puas (S) dengan kuantitas kerja. Ditemukan juga pada item Y4 dimana nilai persentase 22% merasa sangat puas (SS) dan 12% merasa puas (S) dengan kuantitas kerja. Terlihat pula dalam nilai persentase item Y7 sebesar 29% merasa puas (S) dan 12% merasa sangat puas (SS) dengan waktu. Item Y2 juga menunjukkan nilai persentase 22% merasa sangat puas (SS) dan 7% merasa puas (S) dengan kualitas kerja. Tidak hanya kelima item diatas, item Y11 juga memiliki persentase hanya 5% merasa sangat puas (SS) dan 22% merasa puas (S) dengan efektivitas. Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja dan Kuantitas Kerja mendapat penilaian baik secara umum, meskipun ada variasi dalam tingkat kepuasan. Kemudian untuk kategori “Kurang baik” dapat dilihat pada item Y8 dan Y9 dengan nilai persentase 63% (Y8) dan 54% (Y9) dimana mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) atau 20% (Y8) dan 29% (Y9) tidak puas (TS) dengan waktu. Selain itu juga terdapat pada item Y3 dimana 44% menunjukkan mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) atau 29% tidak puas (TS) dengan kualitas kerja. Selanjutnya dapat dilihat juga pada item Y5 41%

mayoritas merasa sangat tidak puas (STS) atau 37% tidak puas (TS) dengan kuantitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa Waktu adalah indikator dengan penilaian terendah, dengan mayoritas responden merasa tidak puas atau sangat tidak puas. Secara keseluruhan, kinerja pegawai PT PLN UID Suluttenggo menunjukkan hasil yang cukup baik, terutama pada aspek efektivitas. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan pada aspek waktu, kualitas, dan kuantitas kerja. Dengan melakukan tindakan perbaikan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai dan mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam melakukan suatu tugas, proyek, atau aktivitas tertentu. Secara umum, kinerja mencakup evaluasi terhadap seberapa baik atau efektifnya seseorang atau entitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ramdhani (2011), Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pegawai juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2014).

Pelaksanaan peningkatan kinerja terhadap Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo masih terdapat hambatan karena : 1) Pegawai tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik, 2) Masih terlihat pegawai belum

menguasai *Ms. Office*, 3) Pegawai masih kurang konsisten dalam memenuhi batas waktu dan masih perlu penggunaan perpanjangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) Terlihat masih kurang optimal dalam menggunakan tenaga kerja untuk berbagai tugas atau pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai lebih cepat dan tepat. Karena hal itulah perlu diadakan peningkatan kinerja terhadap pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil temuan penelitian dimana dari 4 indikator ternyata Kinerja pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik dalam penerapannya tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terdapat empat indikator indikator baik yaitu sebagai berikut : 1) Kualitas yaitu 2,78 dikategorikan baik, 2) Kuantitas yaitu 2,82 dikategorikan baik, 3) Waktu yaitu 2,13 dikategorikan baik, 4) Efektivitas yaitu 3,86 dikategorikan sangat baik. Dengan demikian secara keseluruhan Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik dengan nilai 2,90.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sebesar 57,9% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 42,1 % yang perlu ditingkatkan agar, Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik berdasarkan sub-sub indikator yang ada namun masih perlu dimaksimalkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 4.3.4 Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbagai macam Motivasi dapat diberikan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu pemimpin PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo perlu meningkatkan Motivasi yang optimal melalui pemberian penghargaan, pujian serta *reward* kepada seluruh pegawai yang telah bekerja dengan baik.

Untuk membahas pengaruh Motivasi dengan peningkatan Kinerja Pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja pegawai. Namun secara keseluruhan Motivasi di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51 – 3,75 maka nilai mean variabel Motivasi adalah 3,32 dan dikategorikan baik. Namun Motivasi demokratis belum sepenuhnya dilakukan oleh pemimpin pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, namun permasalahan terkait dengan Motivasi masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrumen jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian pegawai yang ada di PT PLN UID Suluttenggo sudah baik

dalam penerapannya tetapi masih ada kesenjangan atau gap walaupun sangat kecil karena ditemukan masalah seperti, 1) Kurangnya memperlihatkan motivasi kerja dalam diri pegawai, mengacu pada tantangan atau kesulitan yang dihadapi pegawai karena adanya motivasi intrinsik atau internal yang mendorong seseorang untuk bekerja sekuat tenaga atau dengan tingkat komitmen yang tinggi. Defisit motivasi intrinsik ini dapat mencakup berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, kurangnya minat, atau rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan, 2) Kurangnya giat dalam pekerjaan yang ada, dimana pegawai menunjukkan kurangnya keaktifan dalam bekerja, dedikasi dan pengendalian diri ketika menjalankan tugas. Hal itu berdampak pada kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, 3) Kurangnya kegiatan jasmani, seperti jarang berolahraga atau aktivitas fisik yang akan berdampak pada kesehatan pegawai dan tentunya tidak optimal dalam bekerja.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat pemimpin dan pegawai yang menjalankan Motivasi dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76 – 5,00 atau baik dalam cara pemimpin dalam memimpin dan pegawai yang termotivasi. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang baik yang ditemukan mengenai penerapan Motivasi yaitu : 1) Keterlibatan dalam mengambil keputusan, 2) Pegawai mampu berkomunikasi terbuka dan transparansi, 3) Fasilitas dan peralatan yang memadai, 4) PT PLN UID Suluttenggo menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan bagi pegawainya.

Akibat kurang maksimalnya penerapan Motivasi tentunya akan membawa

dampak terhadap penurunan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Untuk itu PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo perlu memberdayakan dengan, 1) Pemimpin memberikan insentif atau penghargaan yang sesuai untuk pencapaian atau kinerja yang baik sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha mereka, 2) Pemimpin mengakui dan menghargai upaya yang dilakukan oleh pegawai yang berkinerja baik, sehingga pegawai merasa diapresiasi dan termotivasi untuk lebih aktif, 3) Mengedukasi para pegawai tentang pentingnya gaya hidup sehat dan memberikan insentif atau dukungan.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada dimana instrumen jawaban keseluruhan Motivasi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis Persentase total skor Motivasi yaitu 65,16% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 34,84% yang masih perlu diupayakan agar dalam menyelesaikan kerja di dunia pelistrikan selalu mampu menjalankan Motivasi secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja pegawai.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,662 dengan signifikansi sebesar  $<0,001$ . Oleh karena nilai

$t_{hitung}$  sebesar 6,662 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,685 dengan nilai signifikansi  $<0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil analisis korelasi didapat  $r = 0,730$  dikategorikan mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Motivasi dan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*). Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,532 mempunyai arti bahwa sebesar 53,2% variasi Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dipengaruhi oleh variasi Motivasi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar  $<0,001$  dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,686 Nilai Signifikansi  $<0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Motivasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi maka semakin rendah tingkat Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk

Distribusi Suluttenggo. Secara empiris dibuktikan oleh Samsudin (2010), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Motivasi mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Ini sejalan dengan pendapat Liang Gie *dalam* Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo mampu meningkatkan Motivasi dalam bekerja dengan sifat, kemandirian, ambisi, ketekunan, kesadaran diri, komitmen, empati, dan kepercayaan diri, Hal ini akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sesuai dengan sasaran mutu kerja setiap bagian kerja yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Mashlow *dalam* Hasibuan (2011), yang menemukan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja yang berarti semakin baik Motivasi maka akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk

### Distribusi Suluttenggo.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti jika ingin meningkatkan Kinerja Pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi terhadap pegawai dalam hal : 1) Pemimpin memberikan insentif atau penghargaan yang sesuai untuk pencapaian atau kinerja yang baik sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha mereka, 2) Pemimpin mengakui dan menghargai upaya yang dilakukan oleh pegawai yang berkinerja baik, sehingga pegawai merasa diapresiasi dan termotivasi untuk lebih aktif, 3) Mengedukasi para pegawai tentang pentingnya gaya hidup sehat dan memberikan insentif atau dukungan. Ini perlu dilakukan agar berbagai pekerjaan Pegawai yang terkait dengan Motivasi berdampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013), berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan” sedangkan menurut Menurut Mathis dan Jackson (2016), mengungkapkan bahwa “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Motivasi dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja pegawai. Dengan kata lain, makin tinggi Motivasi, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Untuk itu dalam rangka meningkatkan Motivasi pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo harus menjalankan 8 cara yaitu: 1) Tetapkan tujuan yang jelas dan spesifik, 2) Pelatihan dan Keterampilan baru, 3) *Reward* dan

*Punishment*, 4) Ciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, 5) Menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan, 6) Pegawai membangun hubungan yang positif di tempat kerja, 7) Pegawai dapat mengelola stres dan kesehatan mental, 8) Menemukan minat dan pertahankan minat pegawai dalam bekerja.

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Motivasi secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila Motivasi meningkat tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

#### **4.3.5 Pengaruh Kompetensi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Menurut Wibowo (2009), “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi. Sejalan dengan pendapat Boulter, Dalziel dan Hill dalam Sutrisno (2009), mengemukakan “kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu”.

Untuk membahas pengaruh Kompetensi dengan peningkatan Kinerja Pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo ternyata mempunyai

korelasi yang kuat terhadap hasil kerja pegawai. Namun secara keseluruhan pengaruh di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51 - 3,75 maka nilai mean variabel Kompetensi adalah 2,90 dan dikategorikan baik. Kompetensi belum sepenuhnya dilakukan oleh pegawai walaupun sudah ada Kompetensi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, namun permasalahan terkait dengan Kompetensi masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrumen jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian pegawai yang ada di PT PLN UID Suluttenggo belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena ditemukan masalah seperti: 1) Terlihat pegawai tidak sanggup melaksanakan tugas yang diberikan, menunjukkan bahwa pegawai tersebut mungkin mengalami kesulitan atau keterbatasan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan kepadanya, 2) Pegawai masih terlihat kurang terampil menggunakan perangkat lunak dan teknik, pegawai belum sepenuhnya mahir atau terlatih dalam menggunakan perangkat lunak dan teknik yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya, 3) Masih kurangnya ketelitian dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan, menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai tingkat ketelitian yang diharapkan dalam melaksanakan tugasnya, mungkin terdapat kesalahan atau kecerobohan dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat pegawai yang menjalankan Kompetensi dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76-5,00. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang

ditemukan mengenai sistem Kompetensi yaitu: 1) Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, 2) Kemampuan strategis, 3) Memiliki inovasi untuk meningkatkan kualitas, 4) Memiliki empati dan kesabaran, 5) Terampil dalam berkomunikasi.

Akibat kurang maksimalnya Kompetensi tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Untuk itu PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo perlu memberdayakan dengan, 1) Evaluasi dan selesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, 2) Menyediakan pelatihan khusus untuk perangkat lunak, 3) Menetapkan standar kerja dan prosedur yang jelas.

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada dimana instrumen jawaban keseluruhan Kompetensi yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis Persentase total skor Kompetensi yaitu 59,56% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 40,44% yang masih perlu diupayakan agar dalam menyelesaikan kerja di dunia perbankan selalu mampu menjalankan sistem Kompetensi secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Dari hasil analisis korelasi dan regresi sederhana juga membuktikan bahwa Kompetensi sangat berpengaruh serta mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Koefisien regresi variabel bebas Kompetensi yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja pegawai. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,877 dengan signifikansi sebesar  $<,001$ . Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,877 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 0,685 dengan nilai signifikansi  $<,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil analisis korelasi didapat  $r = 0,740$  dikategorikan secara parsial mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kompetensi dan variabel Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas Kompetensi terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*). Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,548 mempunyai arti bahwa sebesar 54,8% variasi Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dipengaruhi oleh variasi Kompetensi pegawai, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Sesuai dengan pendapat Kurniawan (2014), Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar  $<,001$  dengan nilai koefisien regresi

positif sebesar 0,565 Nilai Signifikansi  $< 0,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Kompetensi pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang terbentuk pada pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Kompetensi maka semakin rendah tingkat Kinerja yang akan dihasilkan pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam Kompetensi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja . Hal ini berarti jika ingin meningkatkan Kinerja Pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Kompetensi terhadap pegawai. Untuk itu PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo perlu memberdayakan dengan, : 1) Berikan mentoring atau bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman agar pegawai yang kesulitan dapat belajar langsung dari pengalaman orang lain, 2) Pihak perusahaan selenggarakan pelatihan intensif yang fokus pada perangkat lunak dan teknik yang digunakan di tempat kerja, 3) Pemimpin harus melakukan evaluasi secara rutin dan umpan balik yang konstruktif. Diskusikan kesalahan yang terjadi dan cara-cara untuk menghindarinya di masa depan. Jika PT PLN

UID Suluttenggo mampu melaksanakan sistem Kompetensi dengan baik tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan pegawai memiliki kinerja yang baik.

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Kompetensi secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila pegawai diberdayakan dengan baik tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

#### **4.3.6 Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diukur dari Motivasi yang dimiliki masing-masing pegawai. Motivasi kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi, Brantas (2009). Menurut Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata

atau biasa saja. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai adalah motivasi atau dorongan bekerja dari dalam pegawai dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Menurut Davis (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah “faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Kinerja di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dapat dilihat dari indikator, 1) Kualitas, 2) Kuantitas 3) Waktu, 4) Efektivitas.

Untuk membahas Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Studi pada PT PLN UID Suluttenggo ternyata mempunyai korelasi yang kuat. Namun secara keseluruhan Kinerja Pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik dilihat pada rentang skala nilai dari 2,51-3,75 dengan nilai 2,85 dan dikategorikan baik. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini Kinerja belum sepenuhnya dilakukan oleh Pegawai walaupun Motivasi dan Kompetensi telah dilakukan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo, tetapi permasalahan terkait dengan Kinerja pegawai masih saja ditemui terhadap hasil kerja yang kurang maksimal baik dari

1) Kualitas, 2) Kuantitas 3) Waktu, 4) Efektivitas. Hal tersebut terlihat dari instrumen jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian Pegawai sudah baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi dan dapat dilihat dari masalah, yaitu : 1) Pegawai tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik, 2) Masih terlihat pegawai belum menguasai *Ms. Office*, 3.) Pegawai masih kurang konsisten dalam memenuhi batas waktu dan masih perlu penggunaan perpanjangan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 4.) Terlihat masih kurang optimal dalam menggunakan tenaga kerja untuk berbagai tugas atau pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai lebih cepat dan tepat. Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat pegawai yang melakukan kinerja dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 3,76-5,00. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang ditemukan mengenai Kinerja yaitu: 1) Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, 2) Pegawai sangat responsif, 3) Hasil kerja yang dihasilkan pegawai akurat dan jarang membuat kesalahan, 4) Pegawai bekerja berdasarkan SOP.

Hasil temuan ini sudah baik dan ada yang sudah sangat baik tapi perlu upaya untuk ditingkatkan Pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yaitu Motivasi dan Kompetensi yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas

dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel tidak bebas yaitu Kinerja .

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,257 dengan signifikansi sebesar  $<,001$ . Oleh karena nilai  $F_{hitung} 27,257 > F_{tabel} = 3,24$  dengan nilai signifikansi  $<,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan Motivasi dan Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil analisis korelasi didapat  $r = 0,768$  dikategorikan mempunyai hubungan simultan yang kuat dan positif antara Motivasi dan Kompetensi, dengan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R Square*). Hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yaitu  $r^2 = 0,568$  mempunyai arti bahwa sebesar 56,8% variasi Kinerja Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dipengaruhi oleh variasi Motivasi dan Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $<,001$  dengan nilai koefisien regresi positif untuk Motivasi sebesar 0,730 sedangkan untuk Kompetensi sebesar 0,740. Nilai Signifikansi  $<,001 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Motivasi dan Kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Motivasi dan Kompetensi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Motivasi dan Kompetensi maka semakin rendah pula tingkat Kinerja yang akan dihasilkan pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam Motivasi dan Kompetensi mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Kinerja Pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo yang diukur berdasarkan indikator: 1) Kualitas, 2) Kuantitas 3) Waktu, 4) Efektivitas. Indikator tersebut terbukti mampu menjawab masalah Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

Dampak peningkatan dari Motivasi dan Kompetensi pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo tentunya mampu meningkatkan Kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil temuan penelitian sebagai berikut dimana Kinerja pegawai yang ada sudah baik yang dapat dilihat dari 1) Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti, 2) Hasil kerja yang dihasilkan akurat dan jarang membuat kesalahan, 3) Tingkat pencapaian kerja pegawai sesuai dengan harapan Perusahaan dan mempunyai kerjasama dan mempunyai jiwa kekeluargaan antara pegawai. Namun dari hasil penelitian pada PT PLN UID

Suluttenggo masih perlu meningkatkan antara lain yaitu : 1) Pegawai harus mengetahui *passion* yang ada dalam diri pegawai, 2) Pegawai harus lebih termotivasi untuk mengasah *skill* tentang *Ms. Office*, 3) Pegawai tidak boleh menunda-nunda pekerjaan. Setiap perusahaan menginginkan kinerja pegawai yang baik untuk mewujudkan visi perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian dimana instrumen jawaban keseluruhan Kinerja pegawai yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan baik. Hal ini sejalan dengan hasil analisis penelitian dimana total skor Persentase Kinerja pegawai PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo dikategorikan sudah baik yaitu 57,9%, walaupun masih terdapat kesenjangan 42,1%. Hasil ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Disini terlihat bahwa peningkatan dari Motivasi dan Kompetensi pegawai tentunya mampu meningkatkan Kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Widyatmojo, H., Rohendi, A., Wahyudi, B., & Andikarya, R. O. (2023), menyatakan terdapat hubungan erat antara Motivasi dengan Kompetensi sehingga meningkatkan Kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian Mulang, H. (2023), yang menemukan hasil bahwa Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai yang berarti semakin baik kondisi Motivasi dan sistem Kompetensi akan Pegawai maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variabel tersebut karena semakin baik Motivasi dan Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Pegawai yang menaati peraturan dan melaksanakan Motivasi serta dijalankan dengan baik tentunya akan memiliki kemampuan dalam menangani permasalahan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, tujuan dan visi misi perusahaan, merasa memiliki akan suatu perusahaan dengan memberikan yang terbaik melalui sikap, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai yang ada. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila pegawai mampu memanfaatkan Motivasi dan Kompetensi dengan baik tentunya akan berdampak terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

#### **4.4 Implementasi**

Dalam meningkatkan Kinerja pegawai maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh Perusahaan terkait dengan Motivasi dan Kompetensi pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Ide penulis ini untuk memaksimalkan proses Motivasi oleh pimpinan serta upaya untuk lebih mengefektifkan Kompetensi yang terjadi pada pegawai Perusahaan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya mengenai bagan implementasi Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) maka diuraikan penerapan hasil penelitian

ketiga variabel tersebut sebagai berikut :

#### **4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Penerapan Motivasi menjadi bagian tidak terpisahkan bagi seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Tanggung jawab untuk mematuhi prosedur dan segala peraturan kerja yang sudah dibuat perusahaan menjadi bentuk nyata pegawai dalam kaitannya dengan Motivasi yang dimilikinya. Motivasi kerja ini harus terus dipegang dan menjadi prinsip bagi pegawai sehingga kontribusi pegawai dalam mendukung keberhasilan berbagai fungsi operasional perusahaan bisa lebih baik lagi. Menurut Singodimejo *dalam* Mulyadi (2015), mengatakan “Motivasi kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Winardi (2002), motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melakukan kegiatan- kegiatan tertentu. Peningkatan Motivasi kerja secara umum bertujuan untuk upaya meningkatkan kinerja perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kualitas dan akurasi kerja, mendorong kreativitas dan inovasi, meningkatkan kolaborasi dan kerjasama tim, memperbaiki kesehatan mental, menurunkan tingkat *turnover* dan absensi, mencapai tujuan organisasi, meningkatkan hubungan dengan pelanggan, dan memperkuat budaya perusahaan PT PLN UID Suluttenggo. Sehingga, penilaian untuk Motivasi kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM dilakukan dengan baik.

Motivasi sangat penting karena dengan pegawai yang mempunyai Motivasi maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk membantu mekanisme kerja yang baik dan meningkatkan kualitas pegawai perusahaan perlu melakukan pelaksanaan Motivasi kerja terhadap pegawai. Karena adanya pelaksanaan Motivasi kerja maka suatu perusahaan akan mengetahui bagaimana operasional dan manajerial pegawainya. Ditemukan pada hasil instrumen responden dimana nilai yang kurang baik terdapat pada item X4, X6 dan X11 yang menunjukkan lebih dominan pegawai merasa sangat tidak setuju dengan imbalan sebagai insentif atas pencapaian target kinerja, rasa tanggung jawab atas pekerjaan pegawai merupakan faktor penting dalam motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin, dan pegawai merasa sangat tidak setuju dengan keterlibatan diri dalam proses pengambilan keputusan strategis perusahaan dapat memberikan pegawai rasa memiliki terhadap tujuan perusahaan.

Agar dapat meningkatkan kinerja tentunya PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo pemimpin memberikan insentif atau penghargaan yang sesuai untuk pencapaian atau kinerja yang baik sebagai bentuk pengakuan terhadap usaha mereka, pemimpin mengakui dan menghargai upaya yang dilakukan oleh pegawai yang berkinerja baik, sehingga pegawai merasa diapresiasi dan termotivasi untuk lebih aktif. Selanjutnya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai adalah kunci untuk meraih kinerja yang lebih baik. Dengan

memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, delegasi tugas yang tepat, serta memberikan penghargaan dan pengembangan karier, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, serta memberikan otonomi yang cukup, juga akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Dengan cara ini, rasa memiliki pegawai terhadap tujuan perusahaan dapat tumbuh secara organik dan berkelanjutan. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis harus dilakukan dengan hati-hati dan terencana. Tujuan utama adalah untuk melibatkan mereka dalam proses, bukan hanya sekadar meminta persetujuan maka pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian Motivasi akan semakin efektif dan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

#### **4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Kompetensi pada dasarnya merupakan sekumpulan syarat minimal seseorang dalam menjalankan suatu tugas atau fungsinya sesuai dengan bidangnya mencakup pendidikan, pengalaman, sikap, dan hal lain yang diperlukan, Albarqouni (2018). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu, Supardi (1989). Dimana Kompetensi perlu dipahami oleh pegawai PT PLN UID Suluttenggo dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya.

Berdasarkan hasil penelitian, proses Kompetensi yang dilakukan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi. Hal ini sesuai dengan temuan permasalahan yang terjadi dilapangan yaitu pegawai merasa frustrasi ketika pekerjaan tidak selesai sesuai dengan tanggal waktu yang ditetapkan, pegawai kurang memahami dan memenuhi semua peraturan dan SOP yang berlaku di PLN UID Suluttenggo, pegawai merasa kurang dalam keterampilan dan keahlian dalam menggunakan alat dan teknologi, pegawai belum merasa efektif dalam menyelesaikan proyek-proyek yang memerlukan kolaborasi. Akibatnya pegawai lebih banyak menghabiskan waktu tanpa mengerjakan pekerjaannya. Dari penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai, maka pegawai perlu melakukan pendekatan yang komprehensif, PLN UID Suluttenggo dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Fokus pada pengembangan kapasitas pegawai, pengelolaan waktu yang efektif, penguatan budaya kerja, evaluasi kinerja yang berkala, dan penyederhanaan proses kerja akan memberikan hasil yang signifikan. Dengan itu perusahaan dapat menangani penyimpangan kompetensi secara efektif, membantu pegawai meningkatkan keterampilan mereka, dan mencapai kinerja yang lebih baik.

#### **4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Pentingnya Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka Kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam bentuk persaingan global. Menurut Fauzi dan

Hidayat (2020) *dalam* Sutrisno (2018), pendapat Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010), bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Sinambela (2016) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa Motivasi dan Kompetensi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo. Mencermati dari hasil

penelitian ini dimana kinerja dari pegawai yang ditentukan oleh adanya Motivasi dan Kompetensi kerja, maka manajemen harus Dorong mereka untuk menjadi pelatih komunikasi bagi pegawai lain, berikan mereka tanggung jawab untuk melatih pegawai baru dalam metode kerja yang lebih efisien, buatlah sebuah tim inovasi yang dipimpin oleh mereka. Adapun teori untuk meningkatkan kinerja pegawai Menurut Miner *dalam* Sutrisno (2010), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut : 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan, 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu Pegawai tersebut, 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Jika aspek tersebut dijalankan dan dimaksimalkan dengan baik dalam perusahaan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian apabila proses Motivasi dijalankan dengan baik dan Kompetensi dimaksimalkan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi Suluttenggo.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel motivasi pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO termasuk di kategori sudah baik dengan nilai 65,16% dan masih perlu ditingkatkan lagi.
2. Kompetensi terhadap Pegawai yang ada belum maksimal masih harus di tingkatkan karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel kompetensi pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO termasuk di kategori sudah baik dengan nilai 59,56% dan masih perlu di perhatikan dan ditingkatkan.
3. Kinerja pegawai masih perlu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi hasil kerja pegawai. Dari hasil analisis tentang jawaban total skor responden, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGGO dikategorikan baik dengan nilai 57,9% tapi masih perlu dimaksimalkan lagi agar lebih baik lagi.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ditemukan nilai persamaan regresi  $Y = 3,47 + 0,68 X_1$  dengan hubungan korelasi yang kuat senilai 0,73 dan R square 0,532 artinya 53,2% dipengaruhi Motivasi dan 46,8% dipengaruhi faktor lain,

pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO apabila motivasi ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.

5. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ditemukan nilai persamaan regresi  $Y = 3,73 + 1,04 X_2$  dengan hubungan korelasi yang kuat senilai 0,742 dan R square 0,548 artinya 54,8% dipengaruhi kompetensi dan 45,2% dipengaruhi faktor lain, pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO apabila kompetensi ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.
6. Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai ditemukan nilai persamaan regresi  $Y = 0,81 + 0,34 X_1 + 0,61 X_2$  dengan hubungan korelasi yang sangat kuat senilai 0,85 dan R square 0,568 artinya 56,8% dipengaruhi motivasi dan kompetensi secara simultan dan 43,2% dipengaruhi faktor lain, Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi yang diterapkan pada PT PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO.

## 5.2. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
2. Memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan atau tidak mencapai target kinerja.
3. Secara terbuka mengakui dan menghargai prestasi yang dicapai oleh pegawai.
4. Menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas bagi pegawai untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan pribadi dan karir.
5. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengukur kemajuan dan memberikan umpan balik kepada pegawai.
6. Menetapkan standar kinerja yang jelas dan mudah dipahami oleh semua pegawai.
7. Menyediakan program kesejahteraan yang komprehensif untuk meningkatkan kualitas hidup pegawai, seperti program kesehatan, olahraga, dan rekreasi.
8. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kinerja pegawai.
9. Mengadakan pelatihan khusus untuk meningkatkan penguasaan pegawai terhadap perangkat lunak, teknik, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Serta pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu.
10. Menugaskan pegawai senior sebagai mentor atau coach bagi pegawai junior untuk membantu mereka dalam meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aksari Hamzah, A. W. (2018). *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Alwi, M. (2017). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai CV. XYZ. *XYZ. Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 19(1), 73-87.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Binalay, A. G., Mandey, S. L., & Mintardjo, C. M. (2016). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif Dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Corazzini, L., D'Arrigo, S., Millemaci, E., & Navarra, P. (2021). The influence of personality traits on university performance: Evidence from Italian freshmen students. *PLoS One*, 16(11), e0258586.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedents of Employee Performance.
- Darmawan, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PALEMBANG. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 208-222.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.
- Ghozali (2016), dalam Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Manajerial. *Jak (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 96-105.
- Gomes, (1997) dalam Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru. Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru. Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihyamukti, G. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMK NEGERI 15 PANDEGLANG. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 169-179.
- Jannata, A., & Tura, T. B. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPK (UNIT PELAKSANA KEBERSIHAN) BADAN AIR KECAMATAN CILANDAK JAKARTA SELATAN. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(5), 43-53.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan: Rajagrafindo Persada.
- Kasri, K. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1289-1300.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *JMDK*, Vol 5(No 1), Pp. 47-57.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Maria, E., Edison, E., & Wandry, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*

*Methonomix*, 4(2), 93-102.

Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.

Mulang, H. Jeysa (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja.

Mulyadi, H. (2010). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada PT Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal manajerial*, 9(2), 97-111.

MUTIARA KASIH, N. A. N. D. A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT MULIA TEHNIK TOOLSINDO (Studi Kasus Di PT MULIA TEHNIK TOOLSINDO)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PELITA BANGSA).

Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.

Panggabean, Mutiara, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.

Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.

Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan *Employability* Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.

Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.

Safi'i, M., Maryam, S., & Suryo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guruyy SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar: Studi Kasus pada SDIT Muhammadiyah Al-Kautsar Gumpang Kartasura. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(1), 393-407.

- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai level pelaksana di divisi operasi PT Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Widyanti, Rahmi. 2018. *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Penerbit Rizky Artha Mulia, Makassar.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520-530.
- Wibowo, dalam Molina, A. N. (2024). *Pengaruh Self Leadership, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik The Medical Bali di Ubud* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Widyatmojo, H., Rohendi, A., Wahyudi, B., & Andikarya, R. O. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Klinik Demam Rs Primaya Karawang. *Prosiding Magister Manajemen Ars University*, 1, 16-24.