

**PENGARUH MOTIVASI INSTRINTIK, MOTIVASI EKSTRINSIK  
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen

Oleh:

**R. FAUZAN ABDUL MALIK**

NPM: 1505160475



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Hasil Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : **R FAUZAN ABDUL MALIK**  
NPM : **1505160475**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**(RADIMAN, SE., M.Si.)**

**Penguji II**

**(EFRY KURNIA, SE., M.Si.)**

**Pembimbing**

**ASWIN BANGIN, SE., M.Pd.**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**(H. JANURI, SE., MM., M.Si.)**

**Sekretaris**



**(ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

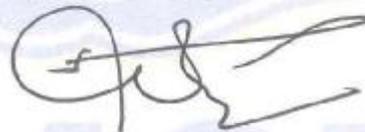
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : R FAUZAN ABDUL MALIK  
N.P.M : 1505160475  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI  
EKSTRINSIK DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN  
(PERSERO) UP3 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : R. Fauzan ABDUL Malik  
NPM : 1505160475  
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Keuangan~~  
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 06-Februari  
.....2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

R. Fauzan ABDUL Malik

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama : R FAUZAN ABDUL MALIK**  
**N.P.M : 1505160475**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK  
 DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
 PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18/2/2019	Perbaikan kata pengantar, perbaikan epas dan paragraf pada skema penelitian. Perbaikan daftar pustaka, daftar tabel dan gambar serta lampiran. Perbaikan sub judul alinea dan jenis aktif Bab.		
1/3/2019	Perbaikan dan penyempurnaan Rumus klasifikasi. Uji Validitas syarat di Bab-III. Uji Reliabilitas syarat di Bab-III. Uraian deskripsi data secara mendalam dan jelas. Perbaikan kerangka berpikir. Perbaikan semua tabel, tabel dan bentuk secara proporsional. Perbaikan Bab-IV bagian Pembahasan dan apa yang harus diteliti.		
19/3/2019	Bab-IV tabel dan angka 3 lampiran berupa lampiran. Daftar pustaka. Uraian secara lampiran.		

Aswin Bancin 19/3/2019

Medan, Maret 2019  
 Diketahui/Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

## ABSTRAK

### **R FAUZAN ABDUL MALIK, 1505160475. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan**

Motivasi Instrinsik merupakan tindakan yang tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi Ekstrinsik merupakan tindakan yang berasal dari luar diri karyawan di dalam perusahaan. Sedangkan Pengalaman Kerja diukur dengan lama dan waktu atau masa kerja yang dapat di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan, hal tersebut merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mendukung para karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja (Performance) itu adalah suatu hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh para karyawan selama menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dan untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 99 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (questioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi instrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, begitu juga dengan motivasi ekstrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**Kata Kunci : Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya, ayahanda tercinta Joko Mulyono dan ibu saya tersayang Juriah serta abang saya yang saya sayangi Raden Miftah Dinan Bahusni S.ak yang senantiasa memberikan dukungan serta doa restu yang sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian Skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan Kantor PT. PLN (Persero) UP3 Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Selaku sahabat-sahabat saya (Rozi, Mala, Arif, Irfan, Yuda, Harsul, Anshari, Reno), yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis sehingga penyusunan laporan ini selesai.
11. Teman-teman di Stambuk 2015 khususnya kelas G-Manajemen Pagi yang semuanya tidak bisa disebutkan satu persatu, Terimakasih atas dukungan kalian semua.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada-Nya, serta mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan tugas akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin ya Rabbal Alamiin.

Medan, 20 Maret 2019

Penulis,

R.Fauzan Abdul Malik

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan penelitian dan manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS.....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian kinerja Karyawan .....	6
b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan .....	7
c. indikator Kinerja Karyawan .....	11
2. Motivasi Instrinsik .....	14
a. Pengertian Motivasi Instrinsik .....	14
b. Faktor Faktor Motivasi Instrinsik .....	14
c. Indikator Motivasi Instrinsik .....	17
3. Motivasi Ekstrinsik .....	18
a. Pengertian Motivasi Ekstrinsik .....	18
b. Faktor Faktor Motivasi Ekstrinsik .....	18
c. Indikator Motivasi Ekstrinsik .....	20
4. Pengalaman Kerja.....	22
a. Pengertian Pengalaman Kerja .....	22
b. Faktor faktor Pengalaman Kerja.....	23
c. Indikator Pengalaman Kerja.....	23
B. Kerangka konseptual.....	24
C. Hipotesis .....	28

	<b>Halaman</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan penelitian .....	29
B. Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....	29
C. Tempat dan Waktu penelitian .....	35
1. Tempat Penelitian .....	35
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sample Penelitian.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sample.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Wawancara ( <i>Interview</i> ).....	36
2. Angket ( <i>Questioner</i> ).....	36
a. Uji Validitas .....	36
b. Uji Reliabilitas .....	36
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Metode Regresi Linier Berganda .....	40
2. Asumsi Klasik .....	40
a. Uji Normalitas.....	40
b. Uji Multikolinearitas .....	40
c. Uji Heterokedastisitas .....	40
3. Uji Hipotesis.....	40
a. Uji Secara Parsial (Uji t).....	40
b. Uji Simultan (Uji F) .....	40
4. Koefisien Determinasi.....	40
<b>BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Deskripsi Data .....	45
1. Karakteristik Responden.....	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	55
C. Teknik Analisis Data.....	58
1. Uji Asumsi Klasik.....	58

	<b>Halaman</b>
2. Uji Hipotesis.....	61
D. Pembahasan .....	68
<b>BAB V Kesimpulan Dan Saran .....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Indikator (Y) Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Indikator (X1) Motivasi Instrinsik.....	33
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Indikator (X2) Motivasi Ekstrinsik.....	34
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian Indikator (X3) Pengalaman Kerja.....	34
Tabel 3.6 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Skala Likert.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>1</sub> (Motivasi Instrinsik) .....	47
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>2</sub> (Motivasi Ekstrinsik) .....	49
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel X <sub>3</sub> (Pengalaman Kerja) .....	51
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>1</sub> (Motivasi Instrinsik) .....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>2</sub> (Motivasi Ekstrinsik)..	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>3</sub> (Pengalaman Kerja)....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub> , Y .....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikonearitas.....	60
Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda .....	62
Tabel 4.16 Uji t X <sub>1</sub> dan Y.....	64
Tabel 4.17 Uji t X <sub>2</sub> dan Y.....	65
Tabel 4.18 Uji t X <sub>3</sub> dan Y.....	66
Tabel 4.19 Uji F .....	67
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja pegawai .....	25
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja pegawai .....	26
Gambar 2.3 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai .....	27
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian .....	28
Gambar 3.1 Kriteria pengujian Hipotesis Uji T.....	42
Gambar 3.2 Pengujian Hipotesis Uji F.....	43
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas .....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia ialah suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu keberadaannya sangat di butuhkan terhadap perkembangan perusahaan. Yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan ialah seluruh individu mulai dari atasan sampai bawahan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Setiap Perusahaan harus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar para karyawan mampu bersaing di zaman yang semakin berkembang dan dapat menjalankan aktifitas kerjanya dengan lebih optimal.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Menurut Jufrizen (2017, hal 28) mengatakan kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Pada umumnya motivasi dibagi dua, yaitu motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik. usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong orang berperilaku tertentu, Menurut sudirman (2007, hal 89) motivasi interinstik adalah “motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk

melakukan sesuatu”, menciptakan persaingan, melatih, menasehati dan lain lain. Menurut Sutrisno (2009) motivasi juga memiliki komponen luar (motivasi ekstrinsik, Komponen luar ialah perubahan dalam diri seseorang, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, status dan tanggung jawab.

Teori yang dikembangkan oleh Saripuddin (2017, hal 421), Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinstik). Faktor motivator ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karir dan tanggung jawab.

Sehingga hubungan motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, karena sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki inovatif dan kreativitas sendiri tanpa harus adanya dorongan dari luar, tetapi perusahaan juga harus memberikan perhatian kesejahteraan karyawan, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Teori yang dikembangkan oleh sutrisno (2013, hal 132) dikenal dengan “Model Dua Faktor” menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi yaitu faktor pemeliharaan atau faktor *hygiene* yang memiliki sifat “ekstrinstik”, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Misalnya, orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, kemudian makan lagi, dan seterusnya. Menurut Nawawi (2008, hal 359) Motivasi eksterinstik adalah pendorong kerja yang bersal dari luar diri pekerja sebagai

individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Diantaranya Incentive theory mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh rangsangan eksternal dan ekstrinsik motivation yaitu aktivitas yang didasarkan pada reward nyata.

Sehingga motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh dalam suatu instansi, perusahaan maupun organisasi, hal ini menjadikan perusahaan harus lebih mengenal karakter masing-masing individu, untuk memudahkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya beberapa kebutuhan karyawan, karena faktor ekstrinsik sangat memerlukan kebutuhan yang berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, penghargaan dan lain lain. Organisasi yang berhasil dan efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber dayanya.

Pengalaman kerja seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu sangatlah penting. Sesungguhnya hal ini dapat diartikan bahwa orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dengan berhasil dan tentu lebih banyak mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah yang muncul. Menurut Ranupandojo (2002, hal 18) pengalaman kerja adalah menurut ukuran lama dan waktu atau masa kerja yang dapat di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, mengapa demikian, karena pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan

mempengaruhi tingkat penyelesaian masalah lebih baik, lebih cepat dan mudah dalam menyelesaikan tugas, karyawan yang sudah memiliki pengalaman otomatis lebih mengerti dalam menghadapi masalah-masalah yang terjadi tanpa harus beradaptasi kembali dan mampu membuat pegawai bekerja lebih kreatif dan inovatif, karena sudah memiliki pengalaman kerja. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerjanya dan juga kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang di harapkan oleh perusahaan di butuhnya motivasi instrintik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap karyawan. Dengan adanya motivasi instrintik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja diharapkan dapat lebih mengembangkan perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi terhadap karyawan merupakan hal yang sangat di butuhkan, karena dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik, pendapat tersebut di dukung oleh Marihot (2015, hal 120) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan lebih memberikan perhatian kepada karyawan agar tujuan organisasi yang diinginkan oleh perusahaan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan di harapkan tidak mempersulit suatu perusahaan dalam menentukan tugas, karena karyawan sudah mendalami pekerjaan yang akan mereka lakukan, sehingga kinerja karyawan berjalan dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Di jalan listrik No 18 Petisah Tengah, Medan Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Kelistrikan. PT.

PLN (Persero) UP3 Medan tersebut memiliki 99 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian antara lain Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, Perencanaan Distribusi dan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik.

Berdasarkan riset pendahuluan yang di lakukan penulis, di PT. PLN (Persero) UP3 Medan, ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja antara lain belum semua karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, belum semua karyawan mencapai target perusahaan, belum semua karyawan hadir di kantor tepat waktu, belum tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki improvisasi sehingga harus diberikan arahan yang spesifik oleh atasan, kurangnya motivasi dalam diri karyawan dalam bekerja sehingga prestasi karyawan tidak sesuai dengan target perusahaan. Kurangnya tanggung jawab kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan yang diserahkan kepadanya, belum semua karyawan aktif dalam mengikuti pelatihan yang berguna untuk maju dan berkembangnya karir, belum semua karyawan memanfaatkan peluang untuk pengembangan karir, masih ditemukan karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan rendah, terdapat beberapa karyawan yang tidak menguasai pekerjaan dan penggunaan alat alat dibidang kerja masing masing.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Instrintik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Adanya beberapa karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang ditetapkan perusahaan.
2. Rendahnya motivasi dan semangat kerja karyawan sehingga menghambat target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Adanya beberapa karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang rendah sehingga tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penafsiran masalah yang akan dibahas, maka penulis membatasi penelitian berkaitan dengan masalah motivasi instrintik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi instrintik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
- d. Apakah ada pengaruh secara simultan motivasi instrintik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada umumnya bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi instrintik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi instrintik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk meningkatkan wawasan pengetahuan peneliti pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti yaitu tentang motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi perusahaan khususnya pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.  
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Manfaat bagi pembaca  
Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang dilakukan selanjutnya.
- d. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Terutama untuk memberikan masukan dan tambahan informasi serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara mengenai masalah yang dihadapi dibidang Ekonomi.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Setiap perusahaan ingin pegawai atau karyawannya produktif dalam pekerjaannya, tapi terkadang ada karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Maka dari itu kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Yusniar dkk (2018, hal 26) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Lijan (2018, hal 483) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wibowo (2016, hal 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Saefudin (2017, hal 77) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian, kesuksesan dan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas

berdasarkan kecakapan, pengalaman dan ketangguhan dengan tanggung jawab selama periode yang telah ditentukan.

### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

Menurut Martoyo (Dalam Sadiyah & Hermin 2013)

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stress
4. Lingkungan kerja
5. Komunikasi
6. Pengalaman kerja
7. Aspek-aspek ekonomi
8. Aspek-aspek teknik

### **c. Indikator Kinerja**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (Dalam Bryan 2014) sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

### 4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi dari setiap unit dalam penggunaan.

### 5. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pegawai untuk menghindari hasil yang merugikan.

## **2. Motivasi Instrinstik**

### **a. Pengertian motivasi intrinsik**

Menurut sudirman (2007, hal 89) motivasi intrinsik adalah “motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Menurut handoko (2001, hal 93), Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan tindakan. Menurut Suparyadi (2015, hal 417) Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Sedangkan menurut Nawawi (2008, hal 231) motivasi intrinsik adalah pendorong

kerja yang bersumber dari dalam diri karyawan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan.

Menurut definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong semangat yang bersumber dari dalam diri sendiri yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut untuk menghasilkan integritas dari tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi melalui kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan.

### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi Intrinsik**

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal 116) Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi intrinsik pada seseorang antara lain:

#### 1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun kompensasi tidak begitu memadai
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

#### 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan dapat memiliki adalah salah satu pendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi,

orang mau menegeluarkan uang, sehingga untuk memperoleh uang, itupun harus bekerja keras.

#### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- d) Perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat

#### 5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkusa ini di penuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan masih dianggap bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya pemilih sudah mengetahui kinerjanya, sehingga ia pantas untu dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

#### **c. Indikator motivasi intristik**

Menurut robbins (2006) variable motivasi intrinstik di ukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Prestasi adalah pemberian kesempatan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi
2. Penghargaan adalah pemberian penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja untuk mengembangkan diri

3. Tanggung jawab adalah tugas karyawan agar memahami dengan benar peran dan wewenang yang dilakukan oleh perusahaan.
4. Kesempatan maju dan berkembang adalah kesempatan karyawan dan berkembang dalam hal pekerjaan.

### **3. Motivasi Ekstrinsik**

#### **a. Pengertian motivasi ekstrinsik**

Menurut Nawawi (2005:359) Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersal dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. menurut Herzberg yang dikutip oleh luthans (2011:160) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene facto*. Menurut Dedy (2018, hal 221) Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Sedangkan menurut Hadari Nawawi (2008, hal. 359) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, dan lain-lain.

Menurut definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah suatu acuan melaksanakan pekerjaan secara maksimal yang bersumber dari luar diri seseorang dikarenakan adanya dorongan gaji, fasilitas yang memadai serta

ingin merasakan jabatan yang terhormat atau dikarenakan ingin memiliki kekuasaan yang besar.

### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi Ekstrinsik**

Menurut Edy Sutrisno (2009, hal 116) faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik seseorang antara lain:

#### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus memiliki kreativitas yang tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

#### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan yang utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, sehingga dapat kita ketahui besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi karyawan dalam menghadapi tugas sehari-hari. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Seorang karyawan mengharapkan jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan, karena mereka berharap bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi bekerja sampai tua cukup dengan satu perusahaan saja dan tidak berpindah. Hal ini dapat terwujud jika perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan, jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki suatu jabatan dalam perusahaan. Jadi status dan tanggung jawab merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

## 6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat, dan banyak perusahaan besar yang melakukan sistem prestasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang ada dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### c. Indikator motivasi ekstrinsik

Adapun indikator dari motivasi ekstrinsik menurut Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003, hal. 190) mengemukakan sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Peluang untuk maju
3. Keberhasilan

Berikut penjelasan dari indikator motivasi ekstrinsik diatas adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi ekstrinsik yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi atau gaji. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non-finansial.

## 2. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan tentunya mengkehendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi ekstrinsik yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

## 3. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

## 4. Pengalaman Kerja

### a. Pengertian pengalaman kerja

Setiap makhluk hidup di bumi mempunyai pengalaman, baik itu yang positif maupun yang negatif, nah dari yang dua itu kita bisa mengambil pelajaran, bahkan ada pepata klasik yang mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*).

Dalam bekerja pengalaman banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Menurut Singgih dan Bowo (Dalam Octavia dkk 2017), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Menurut Riyadi (2015, hal 49) Pengalaman kerja ialah pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Menurut Erwin (2018, hal 468) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan Menurut Rosinta (2017 hal 468) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Dari teori-teori diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengalaman bekerja pada intinya membawa seseorang kepada hal yang baik dengan melalui proses pembelajaran penambahan potensi dari pendidikan formal maupun non formal serta dengan lama masa kerja seseorang yang telah ditempuh.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Menurut Nitisemito (2012) faktor-faktor pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan.

Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja.

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

### **c. Indikator pengalaman kerja**

Menurut Yuniadi dkk (Foster, 2001:43), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

#### 1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.

#### 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

#### 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

## **B. Kerangka Konseptual**

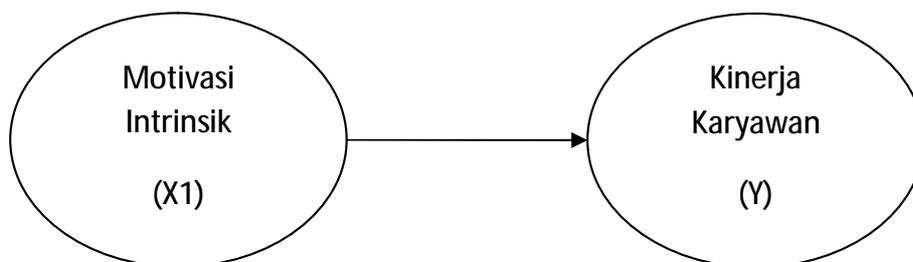
### **1. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan**

Motivasi intrinsik sangat bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi. Hal ini

juga dapat menyebabkan pegawai termotivasi intrinsik sehingga menghasilkan kinerjanya.

Menurut Pendapat Penulis semakin besar motivasi intrinsik individu karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Tyas Hardianti Suwarmo, 2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi intrinsik dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Cabang Surabaya menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh motivasi Ekstrintik terhadap kinerja karyawan.**

Peranan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Karena pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan pengawasan agar yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Pendapat Penulis semakin tinggi motivasi ekstrinsik individu karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menguji pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh Darolia *et al.* (2010: 69-78) serta penelitian Trang (2013) mendukung bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



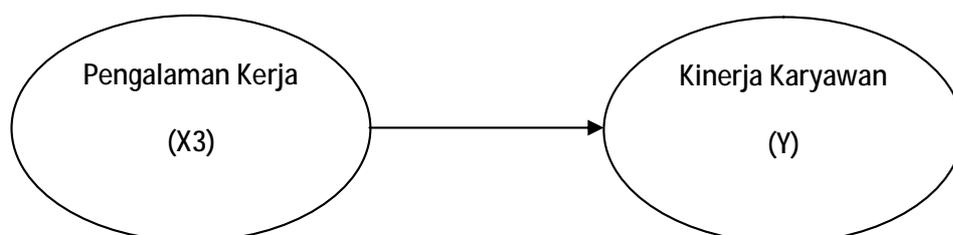
Gambar II.2. Pengaruh Motivasi ekstrintik terhadap Kinerja Karyawan

### 3. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. pengalaman kerja ialah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Pendapat Penulis semakin banyak pengalaman kerja individu karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Beverly M. O. Pua dkk dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ada pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”.



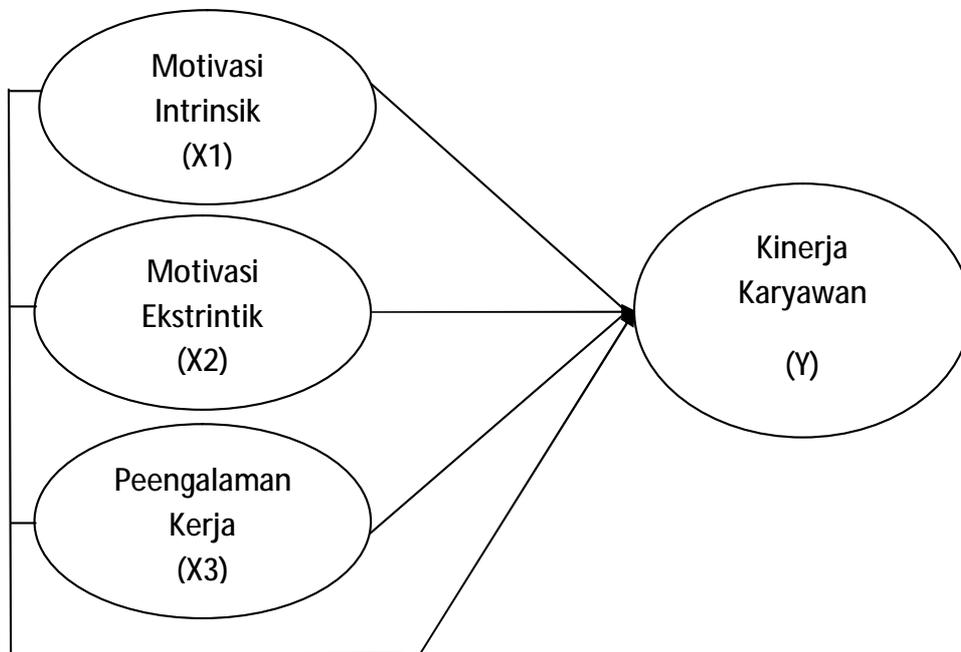
Gambar II.3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### 4. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrintik dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan Peranan motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan serta Semakin banyak pengalaman yang diperoleh karyawan maka semakin baik pula kinerjanya

Menurut Pendapat Penulis motivasi intrinsik, motivasi ekstrintik dan pengalaman kerja yang tinggi secara individu karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya di perusahaan tersebut.

Pendapat ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menguji tentang pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrintik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, oleh Linawati (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik (X1), motivasi kerja ekstrinsik (X2) dan Pengalaman kerja (X3) secara simultan (serentak) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.4. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrintik dan Pengalaman

Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### **C. Hipotesis**

Menurut Sekaran dalam Juliansyah Noor (2011, hal 79) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan masalah tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Secara Simultan Ada pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional operasionalnya terdapat empat variabel yang akan diteliti antara lain:

Tabel III.1

## Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	1.2 3.4 5.6 7.8 9.10
2	<b>Motivasi Instrinsik (X1)</b>  Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, karena akan merasakan kepuasan jika melakukan aktifitas tersebut. Ia merupakan bagian yang langsung dari kandungan kerja.	1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung Jawab 4. Kesempatan untuk maju dan berkembang	11.12 13.14 15.16 17.18
3	<b>Motivasi Ekstrinsik (X2)</b>  Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang	1. Peluang Untuk Maju 2. Keberhasilan	19.20 21.22

	mewajibkannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat, atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, dan lain-lain.		
<b>4</b>	<b>Pengalaman Kerja (X3)</b> Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.	1. Lama waktu atau masa kerjanya 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	23.24 25.26 27.28

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Di jalan listrik No 18 Petisah Tengah, Medan Sumatera Utara. PT. PLN (Persero) merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Kelistrikan. PT. PLN (Persero) UP3 Medan tersebut memiliki 99

karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian anatra lain Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pelayanan, Pemeliharaan, Perencanaan Distribusi dan Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu yang penelitian ini direncanakan penelitian selama 5 bulan yang dimulai pada bulan Desember 2018 sampai April 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian dibawah ini :

**Tabel III.2**  
**Skedul Penelitian dan Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Keterangan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengumpulan Data			■	■																
3	Pengajuan Judul					■	■														
4	Penyusunan Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
6	Seminar Proposal											■	■								
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber : Sesuai dengan langkah-langkah dalam silabus yang diberikan.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 99 orang.

### **2. Sampel**

Menurut Juliandi dkk (2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian tidak berupa manusia saja akan tetapi bisa juga benda-benda lain. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. PLN (Persero) Medan, yang berjumlah 99 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Interview (Wawancara)**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

### **2. Angket (Questioner)**

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar, diharapkan responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi individu responden tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai sebagai responden diberi dengan mengatur skala likert.

Menurut Juliandi dkk (2015) skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang / sekelompok orang tentang fenomena variabel yang sedang di ukur.

Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang dapat di ukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

**Tabel III.3**  
**Skala Pengukur Likert**

NO	PERNYATAAN	BOBOT
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal.94)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017, hal. 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1y - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sugiyono (2010, hal. 183)

Dimana :

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer *statistical program for social science* (SPSS) versi 23 dan dibandingkan perhitungan secara manual yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal, 145) dengan cara lain yaitu dilihat dari sig. (2tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditetapkan sebesar 0,05. Bila nilai sig (2tailed)  $\leq 0,05$  maka instrumen valid, jika nilai sig (2tailed)  $> 0,05$  maka instrumen tidak valid.

Dari 99 daftar pertanyaan (Questioner) yang dijawab dan dikembalikan responden. Penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian seperti tabel berikut.

**Tabel III.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Instrinsik)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,697	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,518	0,005<0,05	Valid
Item 3	0,552	0,001<0,05	Valid
Item 4	0,569	0,001<0,05	Valid
Item 5	0,623	0,005<0,05	Valid
Item 6	0,715	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,691	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,647	0,000<0,05	Valid

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Ekstrinsik)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,766	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,791	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,739	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,830	0,000<0,05	Valid

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X<sub>3</sub> (Pengalaman Kerja)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,643	0,003<0,05	Valid
Item 2	0,518	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,414	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,362	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,445	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,427	0,000<0,05	Valid

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,408	0,009<0,05	Valid
Item 2	0,609	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,571	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,568	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,583	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,642	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,474	0,002<0,05	Valid
Item 8	0,505	0,002<0,05	Valid
Item 9	0,742	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,713	0,000<0,05	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan) ternyata untuk setiap pernyataan mempunyai status yang valid atau absah artinya setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Tukiran dan Hidayati (2014, hal 43) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[ \frac{K}{K - 1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum p_i^2}{\sigma_1^2} \right]$$

sumber : Juliandi (2015, hal. 82)

Dimana:

$r$  = Reabilitas Instrumen

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum p_i^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2013, hal 148) dikatakan reliabel bila hasil *Cronbachs alpha* > 0,6 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi Instrinsik ( $X_1$ )	752	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )	806	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $X_3$ )	654	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	743	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $> 0,6$ ). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2014 hal.277)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Koefisien regres

$X_1$  = *Motivasi Instrintik*

$X_2$  = *Motivasi Ekstrintik*

$X_3$  = *Pengalaman Kerja*

## **2. Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat variabel korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.

## **3. Uji Hipotesis**

### **a. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal.230)

Dimana :

r = Korelasi xy

n = nilai koefisien kolerasi dengan derajat bebas (dk) = n-2

t = t hitung

#### b. Uji Simulatan (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

#### 4. Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Kelistrikan, Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 99 eksemplar angket sesuai dengan jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dalam penyebaran tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), 4 pernyataan untuk Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), 6 pernyataan untuk Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dan 10 pernyataan untuk kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan metode *likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.1**

#### Skala Pengukuran Likert

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Motivasi Instrintik ( $X_1$ ), variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) maupun untuk kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 1. Karakteristik Responden

Data di dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia dan pendidikan.

#### a) Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	60,6%
2	Perempuan	39	39,4%
	Jumlah	99	100%

(Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Medan)

Dari 99 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan terdiri dari 60 orang laki-laki (60,6%) dan 39 orang perempuan (39,4%).

#### b) Berdasarkan usia

**Tabel IV.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	40	40,4%
2	31-40 Tahun	37	37,4%
3	41-51 Tahun	13	13,1%
4	>50 Tahun	9	9,1%
	Jumlah	99	100%

N (Persero) UP3 Medan)

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 20-30 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mangisi angket sebanyak 40 orang (40,4%).

**c) Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel IV.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SLTA	5	5%
2	D-1/D-3	18	18,2%
3	S-1	67	67,7%
4	S-2	9	9,1%
	Jumlah	99	100%

(Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Medan)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-2 9,1% responden, responden yang berpendidikan S-1 67,7%, responden D-1/D-3 18,2%, responden SLTA 5%. Tingkat D-1/D-3, dan S-1 lebih dominan.

**2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarkan yaitu :

a) Variabel Motivasi Instrinsik ( $X_1$ )

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Motivasi Instrinsik)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	6,1	77	77,8	16	16,1	0	0	0	0	99	100
2	24	24,2	73	73,8	2	2	0	0	0	0	99	100
3	20	20,2	66	66,7	13	13,1	0	0	0	0	99	100
4	20	20,2	66	66,7	13	13,1	0	0	0	0	99	100
5	12	12,1	37	37,4	44	44,4	6	6,1	0	0	99	100
6	18	18,2	66	66,7	11	11,1	4	4	0	0	99	100
7	14	14,2	40	40,4	41	40,4	2	2	2	2	99	100
8	9	9,1	60	60,6	28	28,3	2	2	0	0	99	100

(Sumber : Pengolaan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu ingin menjadi karyawan yang terbaik, yang menjawab sangat setuju sebesar (6,1%), yang menjawab setuju sebesar (77,8%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (16,1%).
- 2) Jawaban responden tentang Saya merasa sedih dan kecewa bila tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (24,2%) yang menjawab setuju sebesar (73,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (2,0%).

3) Jawaban responden Saya akan selalu bekerja dengan baik walaupun tanpa pujian dari atasan, yang menjawab sangat setuju sebesar (20,2%) yang menjawab setuju sebesar (66,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (13,1%).

4) Jawaban responden tentang Saya selalu menghargai pekerjaan diri sendiri dan orang lain, yang menjawab sangat setuju sebesar (20,2%) yang menjawab setuju sebesar (66,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (13,1%).

5) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik, yang menjawab sangat setuju sebesar (12,1%) yang menjawab setuju sebesar (37,4%) yang menjawab kurang setuju sebesar (44,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (6,1%).

6) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha menjaga nama baik perusahaan dengan bekerja secara profesional, yang menjawab sangat setuju sebesar (18,2%) yang menjawab setuju sebesar (66,7%) yang menjawab kurang setuju sebesar (11,1%) yang menjawab tidak setuju sebesar (4,0%).

7) Jawaban responden tentang Saya selalu melakukan pengembangan diri dan keterampilan untuk mendukung kinerja dan pengembangan karir saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (14,2%) yang menjawab setuju sebesar (40,4%) yang menjawab kurang setuju sebesar (40,4%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%) yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,0%).

8) Jawaban responden tentang Saya selalu punya keinginan untuk studi lanjut baik dengan biaya pribadi maupun biaya perusahaan, yang menjawab sangat setuju

sebesar (9,1%) yang menjawab setuju sebesar (60,6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (28,3%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%).

**b) Variabel Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ )**

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_2$  (Motivasi Ekstrinsik)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	15,1	67	67,7	17	17,2	0	0	0	0	99	100
2	20	20,2	76	76,8	3	3	0	0	0	0	99	100
3	12	12,1	79	79,8	8	8,1	0	0	0	0	99	100
4	5	5,1	60	60,6	28	28,3	4	4	2	2	99	100

(Sumber : Pengolahan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilan karyawan, yang menjawab sangat setuju sebesar (15,1%) yang menjawab setuju sebesar (67,7%), yang menjawab kurang setuju sebesar (17,2%).
- 2) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja memiliki aturan yang jelas tentang jenjang karir dan promosi jabatan, yang menjawab sangat setuju sebesar (20,2%) yang menjawab setuju sebesar (76,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (3,0%).

3) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja memiliki aturan yang jelas tentang *reward* dan *punishment*, yang menjawab sangat setuju sebesar (12,1%) yang menjawab setuju sebesar (79,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (8,1%).

4) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja selalu mengapresiasi / memberi penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, yang menjawab sangat setuju sebesar (5,1%) yang menjawab setuju sebesar (60,6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (28,3%) yang menjawab tidak setuju sebesar (4,0%) yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2,0%).

c) **Variabel Pengalaman Kerja ( $X_3$ )**

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_3$  (Pengalaman Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	74	74,7	25	25,3	0	0	0	0	0	0	99	100
2	72	72,7	27	27,3	0	0	0	0	0	0	99	100
3	90	90,9	9	9,1	0	0	0	0	0	0	99	100
4	83	83,8	16	16,2	0	0	0	0	0	0	99	100
5	85	83,8	14	14,2	0	0	0	0	0	0	99	100
6	72	72,7	26	26,3	1	1	0	0	0	0	99	100

(Sumber : Pengolaan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja dasar promosi jabatan adalah keahlian dan keterampilan serta mempertimbangkan masa kerja, yang menjawab sangat setuju (74,7%) yang menjawab setuju sebesar (25,3%).
- 2) Jawaban responden tentang Pengalaman kerja sangat mendukung kinerja dan pengembangan karir saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (72,7%) yang menjawab setuju sebesar (27,3%).
- 3) Jawaban responden tentang Pendidikan dan keterampilan yang saya miliki sangat mendukung kinerja dan karir saya diperusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (90,9%) yang menjawab setuju sebesar (9,1%).
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu mencari solusi atas masalah pekerjaan dengan meningkatkan kapasitas diri dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, yang menjawab yang menjawab sangat setuju sebesar (83,8%) yang menjawab setuju sebesar (16,2%).
- 5) Jawaban responden tentang Saya menguasai tugas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada saya , yang menjawab sangat setuju sebesar (83,8%) yang menjawab setuju sebesar (14,2%).
- 6) Jawaban responden tentang Saya memahami dengan baik apa yang jadi tugas pokok dan fungsi saya sebagai karyawan di perusahaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (72,7%) yang menjawab setuju sebesar (26,3%) yang menjawab kurang setuju sebesar (1,0%).

**d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Tabel IV.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	5	87	87,9	7	7,1	0	0	0	0	99	100
2	6	6	85	85,9	8	8,1	0	0	0	0	99	100
3	1	1	81	81,8	17	17,2	0	0	0	0	99	100
4	4	4	81	81,8	12	12,2	2	2	0	0	99	100
5	10	10,1	81	81,8	8	8,1	0	0	0	0	99	100
6	4	4	81	81,8	14	14,2	0	0	0	0	99	100
7	17	17,2	69	69,7	11	11,1	2	2	0	0	99	100
8	11	11,1	82	82,8	6	6,1	0	0	0	0	99	100
9	33	33,3	64	64,7	2	2	0	0	0	0	99	100
10	32	32,3	59	59,6	8	8,1	0	0	0	0	99	100

(Sumber : Pengolaan Data SPSS)

Dari tabel diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya memiliki skill yang baik dalam bidang kerja yang saya lakukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (5%), yang menjawab setuju sebesar (87,9%) dan yang menjawab kurang setuju sebesar (7,1%).
- 2) Jawaban responden tentang Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan, yang menjawab sangat setuju

sebesar (6%) yang menjawab setuju sebesar (85,9%) yang menjawab kurang setuju sebesar (8,1%).

3) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan / keinginan atasan , yang menjawab sangat setuju sebesar (1%) yang menjawab setuju sebesar (81,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (17,2%).

4) Jawaban responden tentang Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang dibebankan perusahaan kepada saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (4%) yang menjawab setuju sebesar (81,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (12,2%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2%).

5) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar (10,1%) yang menjawab setuju sebesar (81,8%) yang menjawab kurang setuju sebesar (8,1%).

6) Jawaban responden tentang Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu dan jadwal yang ditentukan, yang menjawab sangat setuju sebesar (4%), yang menjawab setuju sebesar (81,8%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (14,2%).

7) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar (17,2%), yang menjawab setuju sebesar (69,7%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (11,1%) yang menjawab tidak setuju sebesar (2,0%).

8) Jawaban responden tentang Saya Selalu menyusun jadwal dan rencana untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu, yang menjawab sangat setuju sebesar (11,1%), yang menjawab setuju sebesar (82,8%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (6,1%).

9) Jawaban responden tentang Selalu berusaha mencari solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan saya, yang menjawab sangat setuju sebesar (33,3%), yang menjawab setuju sebesar (64,7%), serta yang menjawab kurang setuju sebesar (2,0%).

10) Jawaban responden tentang Saya selalu mengambil inisiatif dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar (32,3%), yang menjawab setuju sebesar (59,6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (8,1%).

### **3. Teknik Analisis Data**

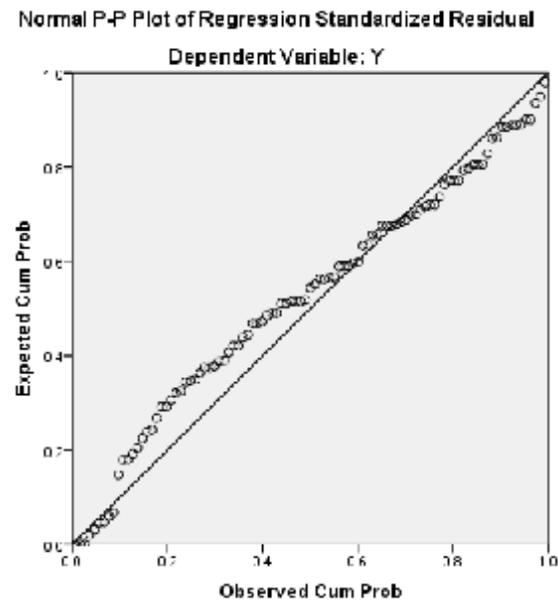
#### **1) Uji Asumsi Klasik**

##### **a) Uji Normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan dalam model regresi, variabel dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **Gambar IV.9**

## Hasil Pengujian



### Normalitas

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Ketiga variabel independen Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
X1	.420	.331	.302	.823	1.215
X2	.404	.272	.244	.834	1.200
X3	-.090	-.128	-.112	.960	1.042

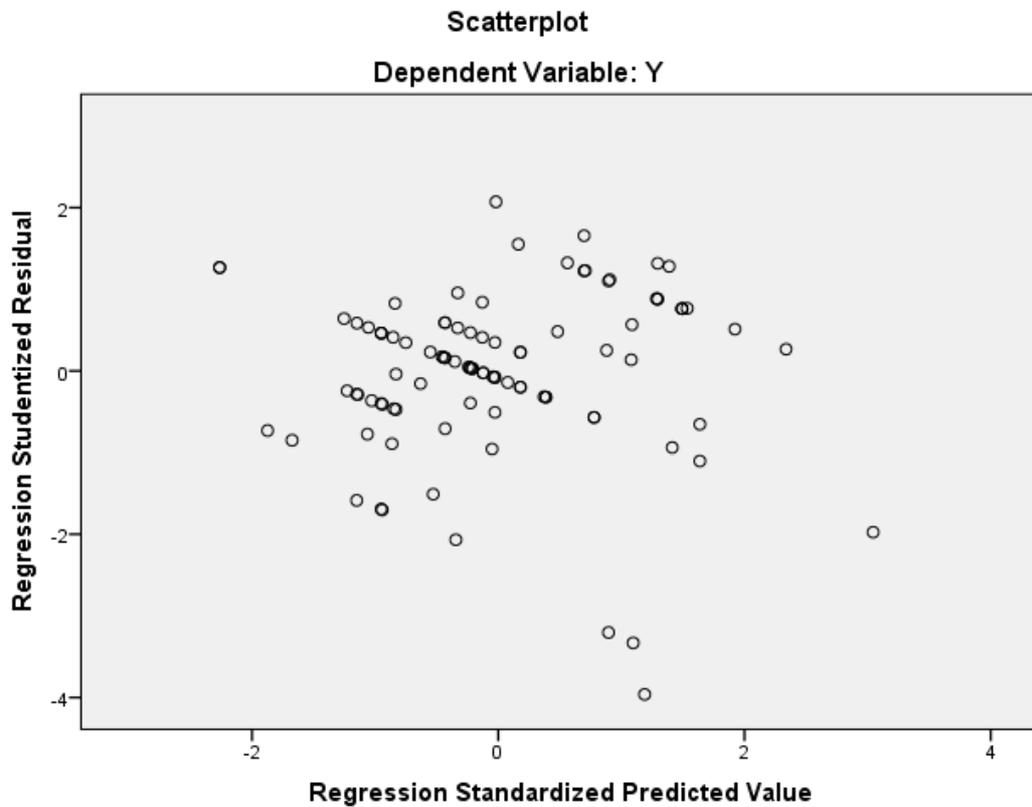
independen penelitian ini.

### c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heterokedastisitas model yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi Heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

Gambar IV.11



### Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Diolah SPSS

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2) Uji Hipotesis

### a) Metode Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Hasil pengujian regresi linear berganda yaitu :

**Tabel IV-12**

**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	32.728	6.648		4.923	.000	19.529	45.927
X1	.282	.083	.333	3.420	.001	.118	.446
X2	.412	.149	.267	2.759	.007	.115	.708
X3	-.272	.215	-.114	-1.263	.210	-.699	.155

Sumber Diolah SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 22,349 + 0,354X_1 + 0,306 X_2 + -0,090X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

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

X<sub>2</sub> = Motivasi Ekstrinsik

X<sub>3</sub> = Pengalaman Kerja

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Instrinsik), dan variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Ekstrinsik) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Instrinsik) dan variabel X<sub>2</sub> (Motivasi Ekstrinsik) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Sedangkan variabel  $X_3$  (Pengalaman Kerja) memiliki koefisien yang negatif, berarti variabel  $X_3$  (Pengalaman Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja disumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 32,728
2. Hasil data 0,282 dan jika Motivasi Instrinsik dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,282 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Hasil data 0,412 jika Motivasi Ekstrinsik dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,412 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Hasil data -0,272 jika stres kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja sebesar -0,272 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

#### **b) Uji t**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Dengan uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

#### **Bentuk pengujian**

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\text{sig} \leq \alpha 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

**(a) Pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk melihat pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji-t  $X_1$  dan Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.728	6.648		4.923	.000
	X1	.282	.083	.333	3.420	.001
	X2	.412	.149	.267	2.759	.007
	X3	-.272	.215	-.114	-1.263	.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-16 diatas, tentang pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian hasil menunjukkan seperti yang ketentuan dari yang diminta, yaitu  $3,420 > 2.011$  dengan probabilitas  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**(b) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk melihat pengaruh Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Hasil Uji-t  $X_2$  dan Y**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.728	6.648		4.923	.000
	X1	.282	.083	.333	3.420	.001
	X2	.412	.149	.267	2.759	.007
	X3	-.272	.215	-.114	-1.263	.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-17 diatas, tentang pengaruh Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dengan demikian hasil menunjukkan seperti yang ketentuan dari yang diminta, yaitu  $2,759 > 2.011$  dengan probabilitas  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**(c) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Untuk melihat pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) secara individual terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), maka peneliti menggunakan Uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 23 maka dapat diperoleh Uji-t sebagai berikut :

**Tabel IV.15**

**Hasil Uji-t  $X_3$  dan  $Y$**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.728	6.648		4.923	.000
	X1	.282	.083	.333	3.420	.001
	X2	.412	.149	.267	2.759	.007
	X3	-.272	.215	-.114	-1.263	.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah SPSS

Dari tabel IV-18 diatas, tentang pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dengan demikian hasil menunjukkan tidak seperti yang ketentuan dari yang diminta, yaitu  $-1,263 < 2.011$  dengan probabilitas  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**c) Uji F**

Hasil pengolahan data SPSS tentang pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.16**

**Hasil Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.025	3	60.675	11.019	.000 <sup>b</sup>
	Residual	523.086	95	5.506		
	Total	705.111	98			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 99 - 3 - 1 = 95$  adalah 2,70

**Kriteria pengujian**

- Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $\leq 0,05$  ( $\text{sig} \leq \alpha 0,05$ ) atau  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$
- Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $> 0,05$  ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ) atau  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Dari tabel tentang pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $f_{\text{hitung}} 11,019 > f_{\text{tabel}} 2,70$  dengan probabilitas  $\text{sig} 0,000 < \alpha 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsi, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan.

**d) Koefisien determinasi**

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat digunakan korelasi ganda dan dengan melihat nilai koefisien determinansi (R-Square) akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi ketiga variabel bebas terhadap terikat :

**Tabel IV.17**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 <sup>a</sup>	.258	.235	2.34652

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas terlihat bahwa secara bersamaan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,508 bernilai positif, artinya hubungan antara Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan nilai R-Square adalah 0,258 atau menunjukkan sekitar 32,1% variabel kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) sebesar 32,1% sementara 67,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **4. Pembahasan**

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil dari pengujian tersebut:

##### **1) Pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $3,420 > t_{tabel}$  1.664 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,282 membuktikan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila Motivasi Instrinsik meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kusuma dkk (2014) dapat disimpulkan bahwa Motivasi Instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dengan adanya Motivasi Instrinsik dari perusahaan maka kinerja karyawan pun juga meningkat.

## **2) Pengaruh Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$   $2,759 > t_{tabel}$  1.664 dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,412 membuktikan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila Motivasi Ekstrinsik meningkat maka kinerja karyawan pun ikut meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Cahyono (2015) dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dengan adanya Motivasi Ekstrinsik dari perusahaan maka kinerja karyawan pun juga meningkat.

### **3) Pengaruh Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung} - 0,114 < t_{tabel} 2.011$  dan  $t_{hitung}$  berada didaerah tolak  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negating antara Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar  $-0,272$  membuktikan bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila Pengalaman Kerja meningkat maka kinerja karyawan pun ikut menurun

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Julvia (2016) dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan dengan adanya Pengalaman Kerja dari perusahaan maka kinerja karyawan pun juga menurun.

### **4) Pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian stimultan dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} 11,019 > f_{tabel} 2,70$  dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menyatakan bahwa Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja ada berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dan untuk melihat

seberapa besar Pengaruh Motivasi Instrinsik ( $X_1$ ), Motivasi Ekstrinsik ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,258 atau sama dengan 32,1%, sisanya 67,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 3,420 sedangkan pengaruh Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai sebesar 2,759 sedangkan pengaruh Pengalaman kerja memiliki nilai sebesar -0,272 dan pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki nilai  $F_{hitung}$  11,019. Sehingga hubungan Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman kerja sangat erat, dengan kata lain Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman kerja harus dijalankan bersama-sama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan, maka penulis maenarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Ada pengaruh yang signifikan motivasi instrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 2.) Ada pengaruh yang signifikan motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 3.) Ada Pengaruh yang negatif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 4.) Secara simultan ada pengaruh yang signifikan motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan Motivasi Instrinsik kepada karyawanya sehingga kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak baik pada perusahaan.

2. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan Motivasi Ekstrinsik karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat yang akan berdampak baik pada perusahaan.
3. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam perusahaan agar lebih memperhatikan Pengalaman Kerja kepada karyawannya sehingga kinerja karyawan tidak menurun yang akan berdampak buruk pada perusahaan.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif, yang berarti jika Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharmayanti, Agustina. (2016). "Pengaruh motivasi instrintik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening (di badan pusat statistic provinsi daerah istimewa Yogyakarta). *Jurnal Management*. 3(3), 11-45.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin dan Handayani, Rina. (2017). "Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan" *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis umsu*. 2(3), 419-428.
- Henry, Aspan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Hamali. (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga. Jakarta PT. Buku Seru.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik edisi ketiga*. Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Linawati. (2014). Jurnal "Pengaruh motivasi kerja instrintik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Angkasa pura I Bandar Udara Internasional)". *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(3), 1-26.
- Mangkunegara, Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Roskadarya.
- Manullang. M (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Galang Media Utama.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Garasindo
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama IKU*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

- Noor, Juliansyah (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP
- Puspito, Heri. (2016). "Pengaruh motivasi instrintik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang) *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*. 2(2), 47-63.
- Pandi, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Riyadi. (2015). "Perngaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Toko Emas Semar Nganjuk, Jawa Timur) *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1), 18-41.
- Riani, L, A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. edisi Pertama. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto, (2014). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P (2011). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Yuniadi., Irwan. (2016). "Pengaruh pengalaman kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera Cimahi, Jawa Barat) *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(2), 40-62.