

## ANALISIS FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PNM PERSERO KABUPATEN MAJENE

Muhammad Ichsan<sup>\*1</sup>, Masdar Mas'ud<sup>2</sup>, Muhammad Idris<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>ichsan.alrasyid.88@gmail.com, <sup>2</sup>masdar.mas'ud@umi.ac.id, <sup>3</sup>muhammadidris709@gmail.com

### ABSTRAK

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan pengamatan, membagikan kuesioner dan dokumentasi. Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene yang berjumlah 50 orang. Dari data tersebut maka analisis yang diambil dari besaran jumlah Karyawan sehingga metode yang digunakan sesuai dengan kondisi yang ada didalam PT. PNM Persero Kab. Majene yaitu sebesar 50 responden. Namun kuesioner yang diperoleh kembali hanya sebanyak 42 responden, dikarenakan beberapa kuesioner yang hilang dan rusak, sehingga peneliti hanya menggunakan 42 kuisisioner yang ada dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung nilai sebesar 5,5371 dan Ftabel dengan nilai sebesar 3,23. Sehingga menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Internal dan eksternal berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene. Dari uraian uji t diketahui bahwa secara parsial Uji t Motivasi Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene, Motivasi Eksternal berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene.

**Kata Kunci:** Motivasi Internal, Motivasi Eksternal dan Kinerja

### ABSTRACT

*The research approach used in this research is quantitative methods. The data collection techniques used are by observing, distributing questionnaires and documentation. The population is the total number that will be the object of research, namely all employees at PT. PNM Persero Kab. Majene, totaling 50 people. From these data, the analysis is taken from the number of employees so that the method used is in accordance with the conditions that exist in PT. PNM Persero Kab. Majene that is equal to 50 respondents. However, the questionnaires that were retrieved were only 42 respondents, because some of the questionnaires were lost and damaged, so the researchers only used 42 questionnaires in this study.*

*The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing indicate that the Fcount value is 5.5371 and Ftabel is 3.23. So it shows that Fcount > Ftabel with a significance of  $0.000 < 0.05$ . These results indicate that simultaneously internal and external motivation affect the performance of employees at PT. PNM Persero Kab. Majene. From the description of the t test, it is known that partially the t-test of Internal Motivation has no effect on employee performance at PT. PNM Persero Kab. Majene, External Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. PNM Persero Kab. Majene.*

**Keywords:** Internal Motivation, External Motivation and Performance

### PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*,) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumberdaya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai visi

dan misinya. Oleh karena itu pengembangan human capital management bertujuan untuk mencapai kualitas human capital perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu strategi terpenting perusahaan saat ini (Hidayat, M., & Latief, F. (2018).

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi, artinya motivasi harus dimiliki setiap Karyawan. Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (*drive*) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022). Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap tugas yang ada secara maksimal dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 2009 :47)

Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi di mana kinerja seorang karyawan kadang-kadang belum diserahkan sepenuhnya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl & Dwinanda, 2019).

Salah satu faktor yang memungkinkan menjadi penyebab utama kurangnya motivasi adalah pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam job/pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya, kurangnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, situasi lingkungan kerja yang tidak kondusif, sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai, kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, promosi jenjang jabatan yang tidak jelas serta minimnya pemberian insentif. Kenyataan konsep motivasi sangatlah sederhana. Konsep ini berhubungan dengan bagaimana para individu diperlakukan dan sejauh mana loyalitas mereka terhadap apa yang mereka kerjakan. Akan tetapi Apa yang harus dilakukan untuk memotivasi orang lain dan selanjutnya mempertahankan keadaan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak memenuhi hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi sulit. Demikian pula penelitian yang telah dilakukan oleh Putra.D. dkk (2020) ternyata motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Sehubungan dengan teori motivasi yang dikembangkan oleh David Mc.Clelland (Thoha, 2009:206), mengemukakan pada dasarnya manusia mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Ada tiga kebutuhan menurut MC. Clelland yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketika kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja. Faktor motivasi tersebut secara signifikan berpengaruh dalam mewujudkan visi dan misi PT. PNM Persero Kabupaten Majene.

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik dapat merugikan organisasi

karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan organisasi akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang penting dan harus dimiliki karyawan.

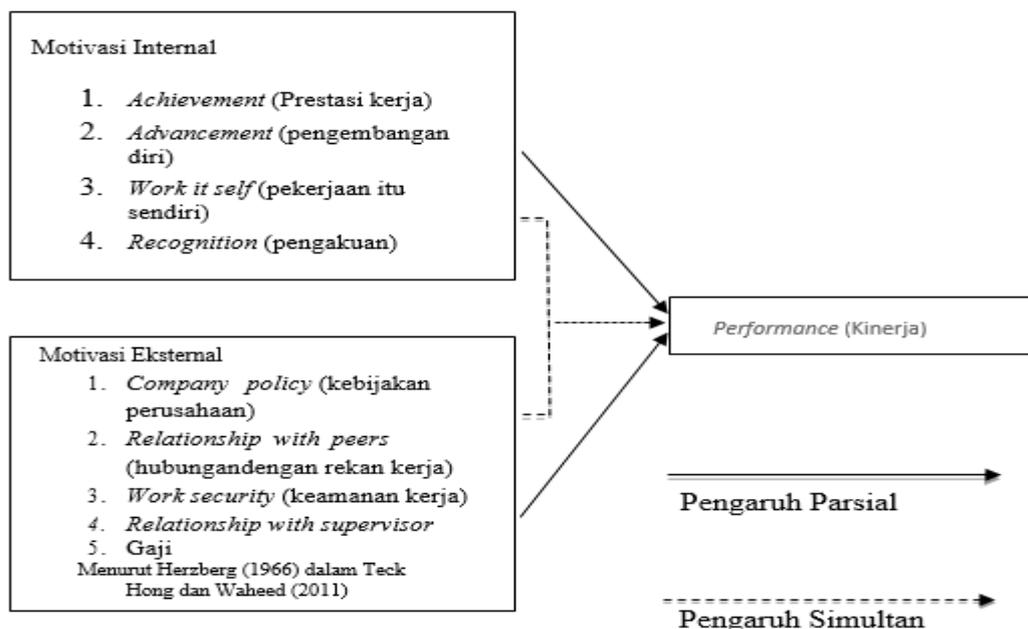
Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka

Berdasarkan hasil penelitian awal di PT. PNM Persero Kabupaten Majene, kinerja karyawan belum optimal terlihat dari beberapa indikator diantaranya:

1. Adanya karyawan dalam melaksanakan tugas masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan karyawan merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.
2. Kurangnya tanggung jawab dalam diri Karyawan terhadap tugas dan kewajiban karena adanya Karyawan yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai Karyawan karena adanya Karyawan yang belum memahami peran dan fungsi karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan Karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.
4. Rendahnya inisiatif Karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakan Karyawan yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Kemudian hasil laporan evaluasi pelaksanaan tugas Karyawan PT. PNM Persero Kabupaten Majene pada tahun 2014 diperkirakan baru mencapai 75%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kinerja Karyawan PT. PNM Persero Kabupaten Majene belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Motivasi internal dan eksternal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene
2. Motivasi internal dan eksternal berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene
3. Variabel eksternal paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. PNM Persero Kab. Majene.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis hubungan antar variabel sehingga penelitian ini termasuk pada jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang berupaya mencari hubungan sebab akibat dengan berdasar pada cara tertentu. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* dan variabel motivasi kerja sebagai variabel *independen* sebagaimana yang diungkapkan dalam hipotesis. Penelitian ini berupaya untuk mencari faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PNM Persero Kabupaten Majene. Waktu penelitian selama satu bulan terhitung mulai bulan Agustus – September 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. PNM Persero Kabupaten Majene berjumlah 42 orang Karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling*. Sampel dipilih insidental yaitu pada saat peneliti berada di lokasi penelitian, siapa saja karyawan yang ada dijadikan sampel. Populasi Karyawan PT. PNM Persero Kabupaten Majene sebanyak **42 (N=42)** orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Internal**

Item	Corrected Item-Total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
MI1	0.528	0.304	Valid
MI2	0.397	0.304	Valid
MI3	0.390	0.304	Valid
MI4	0.373	0.304	Valid
ME1	0.405	0.304	Valid
ME2	0.325	0.304	Valid
ME3	0.580	0.304	Valid
ME4	0.462	0.304	Valid
ME5	0.389	0.304	Valid
KN1	0.353	0.304	Valid

KN2	0.502	0.304	Valid
KN3	0.456	0.304	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi *pearson product moment* (*r*-hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai *r*-tabel sebesar 0,304 dengan taraf signifikan 5% dan  $n = 42$ , hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Internal (MI)	0,709	Reliabel
Motivasi Eksternal (ME)	0,605	Reliabel
Kinerja (KN)	0,897	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS 21, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi internal sebesar 0,709, variabel motivasi eksternal sebesar 0,605 dan variabel kinerja sebesar 0,8974. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrumen dari ketiga variabel tersebut adalah reliabel.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.074	2.500			2.030	.049
MI	-.219	.140	-.266		-1.562	.126
ME	.501	.151	.564		3.310	.002

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21,2021

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 5,074 + (-0,219)X_1 + 0,501X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa variabel motivasi internal berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar -0,219. Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi internal akan mengurangi variabel kinerja karyawan sebesar -0,219. Variabel motivasi eksternal berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Setiap penambahan satu satuan variabel motivasi eksternal akan menambah variabel kinerja karyawan sebesar 0,501. Nilai intercept pada persamaan

tersebut adalah 5,074, hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai  $x = 0$  maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 5,074.

### Uji t (Secara Parsial)

Hasil pengujian menggunakan SPSS 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.074	2.500		2.030	.049
MI	-.219	.140	-.266	- 1.562	.126
ME	.501	.151	.564	3.310	.002

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21,2021

1. Variabel Motivasi Internal
  - a. Hipotesis :
    - Ho = motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
    - H1 = motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
  - b. Kriteria pengujian
    - Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima dan H1 ditolak
    - Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak dan H1 diterima**
  - c. Menentukan nilai t tabel
    - Dalam menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k-1$ . Menggunakan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = 42-2-1=39$  diperoleh nilai t tabel adalah 1.68488
  - d. Kesimpulan
    - Dari tabel V.12 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi internal sebesar - 1,562. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yang sebesar 1,68488. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan H1 ditolak, yang berarti bahwa motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Eksternal
  - a. Hipotesis :
    - Ho = motivasi eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
    - H1 = motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan
  - b. Kriteria pengujian
    - Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka Ho diterima dan H1 ditolak
    - Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  maka Ho ditolak dan H1 diterima**
  - c. Menentukan nilai t tabel
    - Dalam menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = n-k-1$ . Menggunakan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan  $df = 42-2-1=39$  diperoleh nilai t tabel adalah 1.68488
  - d. Kesimpulan
    - Dari tabel 4 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi eksternal sebesar 3,310 Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,68488. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti bahwa motivasi eksternal

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi atau semakin rendah tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi atau semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

### Uji f (Secara Simultan)

**Tabel 5. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31.658	2	15.829	5.537	.008 <sup>a</sup>
Residual	111.484	39	2.859		
Total	143.143	41			

a. Predictors: (Constant), ME, MI

b. Dependent Variable: KN

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21,2021**

Dari penghitungan statistik menggunakan SPSS 2021 diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 5,537 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Rumusan hipotesis menunjukkan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $5,537 > 3,23$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 <sup>a</sup>	.221	.181	1.69073

a. Predictors: (Constant), ME, MI

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21,2021**

Dari tabel 6 dapat diketahui besaran variasi variabel *dependen* yang dipengaruhi oleh variabel *independen* adalah sebesar 18,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### PEMBAHASAN

Karyawan memiliki peranan yang cukup penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan di PT. PNM PERSERO merupakan lini terdepan perusahaan dalam menjalankan proses bisnisnya. Penelitian tentang analisis Faktor Faktor Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM PERSERO Kab. Majene memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diterima oleh karyawan. Tanpa adanya motivasi bagi karyawan bisa menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan maka perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan

sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan berhubungan dengan hasil bisnis perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. PNM PERSERO. Dimensi dari motivasi internal meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, dan pengakuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini kemungkinan lebih disebabkan pada karakteristik karyawan PT. PNM PERSERO yang sebagian besar memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan D1/DIII dan karakteristik jenis kelamin dari responden yang 80% perempuan. Dengan tingkat pendidikan yang cukup karyawan kurang memiliki motivasi untuk mendapatkan prestasi kerja, sendiri dan mendapat pengakuan. Karakteristik pekerjaan dari responden sebagai staf kantor kurang memberi peluang bagi karyawan untuk meningkatkan karir. Struktur pimpinan di PT. PNM PERSERO Kab. Majene. Hal ini bisa menjadi penguat bahwa motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain hal tersebut diatas budaya kerja dan sistem kerja yang sudah terbentuk lama di PT. PNM PERSERO Kab. Majene merupakan salah satu alasan yang menyebabkan motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa motivasi internal karyawan tetap akan terbawa untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kebijakan dan sistem kerja yang telah terbentuk di lingkungan PT. PNM PERSERO Kab. Majene. Penelitian ini menggunakan responden karyawan staf kantor PT. PNM PERSERO Kab. Majene. Jenis pekerjaan yang sederhana dan berulang bisa menyebabkan motivasi internal menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi eksternal maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dimensi dari motivasi eksternal dalam penelitian ini adalah kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, dan gaji. Dengan melihat visi dan misi dari PT. PNM PERSERO Kab. Majene suatu skema motivasi eksternal menyangkut masa depan dan karir karyawan selama bekerja di PT. PNM PERSERO Kab. Majene, hal ini akan semakin menguatkan motivasi eksternal memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi tidak dapat dilakukan secara sendiri-sendiri motivasi internal dan motivasi eksternal harus dilakukan secara bersama-sama untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi internal dan motivasi eksternal secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PNM PERSERO Kab. Majene.
2. Motivasi internal secara sendiri-sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PNM PERSERO Kab. Majene.
3. Motivasi eksternal secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi eksternal maka semakin tinggi pula

tingkat kinerja karyawan PT. PNM PERSERO Kab. Majene.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, F. (2022). Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for Increasing Employee Productivity. *Jurnal Economic Resources*, 5(2).

Aswar. (2009). Reliabilitas dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Cascio, W, F. (2009). Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc. Singapore.

Cooper, Donald, Rand, C, William, Emory. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Djarmiko, Yayat, Hayati. (2009). Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung.

Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.

Dwiyanto, Agus, dkk. (2012). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia; Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.

Edi, Sofiantho. (2010). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu Terhadap Kepuasan Karyawan pada Perusahaan Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan. Makassar.

Effendy, Sofyan., dan Singarimbun, Masri. (2013). Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.

Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.

Flippo. EB. (2009). Manajemen Personalialia. PT Gowa Aksara Pratama. Jakarta.

Gasperz, Vincent. (2009). Manajemen Produktivitas Total; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gomes., Faustino, Cardoso. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Jakarta.

- Hersey, Paul, Kenneth, H, Blanchard. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi; Pernerdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4*. Erlangga. Jakarta.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Johnson, Richard, A., & Lewin, E, Rosenzweig. (2008). *The Theory and Managements/system*. McGraw-Hill. New York.
- Joko, Wi, dodo, S. (2009). *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta.
- Jones, George., & Jennifer, M., Gareth, R. (2009). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall New Jersey.
- Kartono, Kartini. (2009). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Gunung Agung. Jakarta.
- Koontz, H, O, Donnel, C., & Wehrich, H. (2009). *Management*. McGraw-Hill Book Co. Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. (2009). *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah*. Pustaka Utama. Jakarta.
- M, Isa, Ansari. (2009). *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya. Tidak Dipublikasikan. Malang.
- Mangkunegara, AA, Anwar, Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M.(2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maslow, A, H. (2009). *Motivation and Personality*. Harper and Row. NewYork.
- Moenir, HAS. (2009). *Manajemen Pelayanan Umum*. Burni Aksara. Jakarta.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Nazir, Moh. (2008). *Metode Penelitian*. Erlangga. Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Osborne, Richard. (2009). *Banishing Bureaucracy : The five Strategies for reinventing government, terjemahan Abdul Rosyid*. Ramelan. Jakarta.
- Parasuraman, A, Zeithaml., Valarie, A., dan Leonard, L, Berry. (2013). *Delivering*

Quality Service, Balancing Customer Perceptions and expectations. The Free Press. New York.

Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 42-49.

Prasetya, Irawan. (2009). Pengantar Sumber Daya Manusia. STIA LAN Pres. Jakarta.