

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN TIMOR

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2013:2). Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sardiman (2007:89), menyatakan “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 Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor. Dalam penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Timor berjumlah 53 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan koesioner pada responden. Teknik analisis data yang peneliti gunakan pada penelitian ini

untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti menggunakan Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), dan Uji Simultan (F) dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Timor dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Timor. Sedangkan secara simultan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Timor.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian yang didapati dari hasil analisis regresi linear berganda dengan konstanta a sebesar 0,512 sedangkan koefisien regresi $b_1 = 0,226$ dan $b_2 = 0,295$. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh motivasi intrinsik (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut : $Y = 0,512 + 0,226 (X_1) + 0,295 (X_2)$ selain itu hasil Uji Hipotesis pertama yaitu pengaruh motivasi intrinsik (X₁) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa untuk variabel motivasi intrinsik (X₁) ditemukan t hitung = 2,366 lebih besar dari t tabel = 2,00856 dan tingkat signifikan = 0,022. Oleh karena itu nilai sig. <0,05 maka Ho ($b_1 = 0$) ditolak dan Ha ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu variabel motivasi intrinsik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut hasil Uji Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) ditemukan t hitung = 3,264 lebih besar dari t tabel = 2,00856 dan tingkat sig. = 0,002. Oleh karena itu nilai sig. <0,05 maka Ho ($b_1 = 0$) ditolak dan Ha ($b_1 \neq 0$) diterima yaitu variabel lingkungan kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk hasil uji F didapati F hitung = 10,957 lebih besar dari F tabel = 3, 18 dan tingkat sig. = 0,000 oleh karena itu nilai Sig < 0,05 maka Ho ($b_1 = 0$) ditolak dan Ha ($b_1 \neq 0$) diterima artinya variabel motivasi

intrinsik (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y1). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil Uji koefisien determinasi (R²) adalah 0,305 atau 30,5%. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 30,5%. Sedangkan pengaruh sebesar 69,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*