

Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UID SULUTENGGO

Delfira Rut Majusip,
Wehelmina Rumawas,
Sandra Asaloei.

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
E-Mail :

ABSTRACT

Human Resources are a central factor in an organization. Labor or employees are the most valuable resource in an organization. Motivation is needed in a company to be able to provide encouragement for employees to be able to do their work well. The purpose of this research is to determine the influence of Human Resource Management Practices and Motivation on Employee Performance. This research uses quantitative methods. The research results show that Human Resource Practices have a positive and significant influence on Employee Performance, Human Resource Practices have a positive and significant influence on Motivation and Motivation has an influence but is not significant on Employee Performance. Companies need to hold social activities outside of work in order to improve social relations between fellow employees, so that they do not feel awkward towards each other while at their work, this can also increase cooperation between employees, Companies need to focus on providing motivation positive towards employees so that employees feel there is motivation within themselves to further improve their performance and the Company can improve its Human Resources Practices program which is better and more structured for employees. In the form of providing training and also the frequency of conducting training.

Key word: Man Resources Practices, Motivation, Employee Perfomence.

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga dalam suatu organisasi. Motivasi diperlukan dalam suatu Perusahaan untuk bisa memberikan dorongan bagi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Praktek Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Praktek Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi dan Motivasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pihak Perusahaan perlu mengadakan kegiatan-kegiatan social di luar pekerjaan agar supaya dapat meningkatkan hubungan social antar sesama karyawan, sehingga mereka tidak merasa canggung terhadap satu sama lain saat di pekerjaan mereka, ini juga dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan, Perusahaan perlu fokus untuk memberikan motivasi positif kepada karyawan agar para karyawan merasa akan adanya motivasi dalam diri mereka untuk lebih meningkatkan kinerja dan Perusahaan dapat meningkatkan program Praktek Sumber Daya Manusia yang lebih baik dan terstruktur untuk karyawan. Berupa memberikan pelatihan-pelatihan dan juga frekuensi pelaksanaan pelatihan.

Kata kunci: Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas (Rumawas Wehelmina, 2018). Marwansyah (2014:3- 4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi, notivasinya akan menurun. Kemudian berkembangnya pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan itu telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi juga dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan serta motivasi dari pimpinan itu sangat penting agar pegawai lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapailah suatu tujuan.

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya kedalam beberapa unit induk berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya. (PT PLN, 2023). Untuk memperoleh tujuan suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga perusahaan tidak bisa sembarangan dalam memilih sumber daya manusia untuk dijadikan karyawan. Harus melihat aspek-aspek penting dalam melakukan perekrutan karyawan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dalam mengukur variabel penelitiannya dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO Manado yang akan ditinjau kinerja karyawannya. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu bahwa populasi yang ada merupakan sampel penelitian yaitu sebanyak 86 karyawan. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan skala likert dalam menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisioner yang disebarluaskan.

Mencermati uraian pada latar belakang di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO**". Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Motivasi di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO?
2. Apakah Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO?

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Motivasi PT. PLN (Persero) UID SULUTTENGGO.
2. Untuk mengetahui pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UID SULUTTENGGO.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UID SULUTTENGGO.

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas (Rumawas Wehelmina, 2018). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi

INDIKATOR SUMBER DAYA MANUSIA

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

DEFINISI MOTIVASI

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawah, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu S.P Hasibuan 2016:141). Menurut Mangkunegara (2010:61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi suasana kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

INDIKATOR MOTIVASI

1. Kebutuhan fisik : kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.
2. Kebutuhan rasa aman : Kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

3. Kebutuhan Sosial : Kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri : Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016:67).

Rumawas (2021:1) juga menjelaskan bahwa kinerja, atau performa, adalah suatu proses bagaimana pekerjaan dielola secara efektif untuk mencapai kesuksesan. Prawirosentono dan Primasari (2015), seperti yang dikutip dalam Rumawas (2018:131), menyatakan bahwa kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang dilakukan oleh sejumlah orang atau individu di perusahaan. Mereka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral dan etika.

INDIKATOR KINERJA

1. Ketepatan penyelesaian tugas : pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja : Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran : Jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar pegawai : Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja : Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

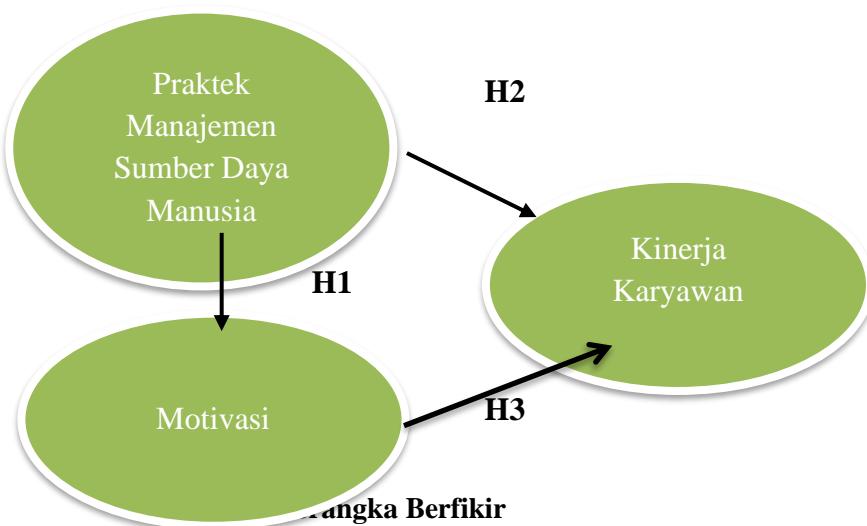
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Rusilowati (2020).	Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal Indonesia	Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia	Peran departemen sumber daya manusia adalah sebagai mediator antara organisasi, pemberi kerja, dan karyawan. Manajer SDM harus menjalankan fungsinya tanpa menjadi karyawan atau majikan, tetapi untuk memastikan kesejahteraan kedua belah pihak dalam kontrak.
2.	Putri, Amelia, Rahma, dan Maolani (2022)	Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan	Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia	Praktek MSDM memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Sehingga, keberadaan praktek MSDM di perusahaan ini sangat berpengaruh untuk perkembangan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan.
3.	Maharani, Supriatin dan Puspitawati (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa	Motivasi	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Secara simultan motivasi yang diprosiksa dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Secara parsial motivasi yang

	Purbalingga		diproksikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh positif dan tidak signifikan.	
4	Orocoma, Tumbel & Asaloei (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado	Motivasi & Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang dilakukan dan dilanjutkan dengan analisis data yang diperoleh, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado dan ini berarti hipotesis kerja atau hipotesis alternatif diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan besarnya pengaruh sebesar 21,3%. Untuk itu disarankan agar lebih meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5.	Karishoh, Pio & Asaloei (2017)	Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan Pt. Manado Sejati Perkasa	Praktek Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan perusahaan. Dari hasil yang diperoleh mengharuskan PT. Manado Sejati Perkasa memaksimalkan praktik manajemen sumber daya manusia.

Sumber : Penelitian terdahulu

KERANGKA BERFIKIR



Berdasarkan kerangka pikir tersebut, maka dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

1. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Motivasi
2. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan diwilayah kerja PT. PLN Unit Induk Distribusi SULUTTENGGO di Jl. Betesda No. 32, Ranotana, Kec. Sario, Kota Manado, Sulawesi Utara. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT.PLN UID SULUTTENGGO yang berjumlah 86 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Untuk mengukur Variabel ini menggunakan instrument kuesioner (angket) dan wawancara dengan mengajukan pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden. Variabel ini menggunakan skala likert. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yaitu: teknik kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini melalui dua tahap yaitu: Studi kepustakaan dan studi lapangan yakni wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran likert. Uji Instrumen Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data yakni analisis korelasi berganda, Uji Hipotesis yakni Uji Parsial T dan Uji Simultan F dan Uji Determinasi. Uji Asumsi Klasik yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SEJARAH UMUM PERUSAHAAN

PLN didirikan pada tanggal 27 Oktober 1945 sesuai dengan Undang-Undang Darurat No. 2 Tahun 1945 tentang Pengambilalihan dan Penyelamatan Usaha Listrik dan Peralatan Listrik dalam rangka mendukung Proklamasi Kemerdekaan Indonesia. Pada tahun 1961, pemerintah mengeluarkan UU No. 14 tahun 1961 tentang Pokok-Pokok Keistimewaan Istimewa Perusahaan Listrik Negara. Ditahun 1966-1995 pada masa ini, PLN mengalami perkembangan yang cukup signifikan dalam mengembangkan infrastruktur kelistrikan di Indonesia. Pada tahun 1972, PLN mengalami pemekaran dengan terbentuknya Unit PLN Wilayah Jawa Barat dan Jawa Bagian Timur.

Pada tahun 1996, PLN diubah statusnya menjadi Perusahaan Umum (Perum) dengan nama PT PLN (Persero). Selanjutnya, PLN terus berupaya meningkatkan pelayanan dan mencapai target-target strategis dalam penyediaan listrik untuk mendukung pembangunan nasional. Sejak didirikan, PLN telah banyak memberikan kontribusi dalam penyediaan listrik bagi masyarakat Indonesia. Dengan perkembangan teknologi dan infrastruktur yang terus ditingkatkan, PLN terus berupaya untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia dengan lebih baik.



Gambar 2. Logo PLN

HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI DATA

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang Ketenagalistrikan, yaitu pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) tepatnya di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO. Teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dengan jumlah pernyataan dari setiap variabel yaitu 5 pernyataan, dan untuk 2 variabel X1 dan X2 terdapat total 10 pernyataan, sedangkan untuk variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, Kuesioner disebarluaskan kepada 86 responden sebagai sampel penelitian di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO dan menggunakan skala likert sebagai alat ukur.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikut ini merupakan data mengenai karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama masa kerja, Pendidikan terakhir.

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	47
2.	Perempuan	39
	Total	86

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 47 dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 39 sehingga totalnya adalah 86 responden

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah
1.	20-25 Tahun	22
2.	26-30 Tahun	20
3.	31-35 Tahun	18
4.	36-40 Tahun	13

5.	41-45 Tahun	13
	Total	86

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 22 orang, untuk responden berusia 26-30 tahun berjumlah 20 orang, responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 18 orang, responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 13 orang dan responden yang berusia 41-45 tahun berjumlah 13 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun lebih mendominasi.

Lama Masa Kerja Responden

No.	Lama Masa Kerja	Jumlah
1.	1-5 Tahun	25
2.	6-10 Tahun	29
3.	11-15 Tahun	10
4.	16-20 Tahun	12
	Total	86

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan lama masa kerja 1-5 tahun berjumlah 25 orang, responden dengan lama masa kerja 6-10 tahun berjumlah 29 orang, responden dengan lama masa kerja 11-15 tahun berjumlah 10 orang dan responden dengan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 12 orang.

Pendidikan Terakhir Rersponden

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	D3	16
2.	S1	27
3.	S2	33
4.	S3	10
	Total	86

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan Pendidikan terakhir D3 berjumlah 16 orang, responden dengan Pendidikan terakhir S1 berjumlah 27 orang. Responden dengan Pendidikan terakhir S2 berjumlah 33 orang dan responden dengan Pendidikan terakhir S3 berjumlah 10 orang.

Hasil Uji Analisis Penelitian Convergent Validity

Indikator	Nilai <i>Loading Factors</i>	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.773	>0.70	Valid
X1.2	0.778	>0.70	Valid
X1.3	0.754	>0.70	Valid

X1.4	0.762	>0.70	Valid
X1.5	0.735	>0.70	Valid
X2.1	0.739	>0.70	Valid
X2.2	0.839	>0.70	Valid
X2.3	0.772	>0.70	Valid
X2.4	0.831	>0.70	Valid
X2.5	0.868	< 0.70	Valid
Y.1	0.795	>0.70	Valid
Y.2	0.816	>0.70	Valid
Y.3	0.768	>0.70	Valid
Y.4	0.716	>0.70	Valid
Y.5	0.732	<0.70	Valid

Berdasarkan data dalam tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel Praktek Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memenuhi nilai loading factor yaitu lebih dari 0,70.

AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted		Kriteria
	(AVE)		
Praktek SDM (X1)	0.434		>0.5
Perceived Organizational Support (X2)	0.449		>0.5
Kinerja Karywan (Y)	0.473		>0.5

Berdasarkan data dalam tabel diatas, menunjukkan hasil dari setiap variabel yaitu: Praktek Sumber Daya Manusia sebesar 0,434, Motivasi 0,449 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,473. Ketiganya memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang artinya setiap nilai sudah valid dan memenuhi kriteria nilai AVE.

Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

	Praktek Sumber Daya Manusia (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1			
X2			
Y	0.531	0.281	

Dari hasil pengujian di atas terlihat bahwa nilai antara Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi adalah 0.670, Praktek Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.531 dan kemudian nilai antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,281 dinyatakan Valid Diskriminan. Dikarenakan nilai-nilai tersebut

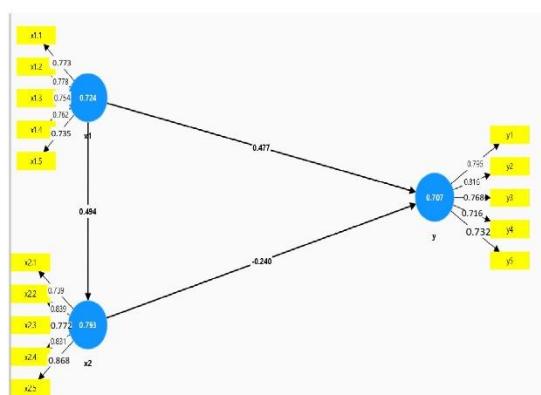
telah memenuhi kriteria dari discriminant validity yaitu $<0,9$ atau dibawah $0,9$.

Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Praktek Sumber Daya Manusia (X1)	0.755	0.719	>0.70	Reliable
Motivasi (X2)	0.796	0.768	>0.70	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0.791	0.772	>0.70	Reliable

Dalam tabel yang ditujukan diatas menunjukkan, nilai dari composite reliability dan cronbach's alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari kriteria yang ditentukan yaitu $>0,7$. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai tersebut telah memenuhi kriteria dari cronbach's alpha dan composite reliability.

Evaluation of Structural Model (Inner Model)



Gambar 3. Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Hasil Inner Model Pengujian Pengaruh Masing-masing Variabel Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel yang dipengaruhi yaitu variabel Motivasi (X2) memiliki nilai sebesar 0.223 dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0.128.

R Square

R Square	
Motivasi(X2)	0.223
Kinerja Karyawan (Y)	0.128
R2 untuk Motivasi	= 0,223 → 22,3%
R2 untuk Kinerja Karyawan	= 0,128 → 12,8%

Nilai R2 untuk variabel Motivasi adalah sebesar 22,3% dan untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebear 12.8%. Artinya adalah bahwa kemampuan dari variabel Motivasi dalam memengaruhi Praktek Sumber Daya Manusia adalah sebesar 22,3% dan termasuk dalam

kategori lemah. Praktek Sumber Daya Manusia berpengaruh sebesar 22,3% terhadap Motivasi, sedangkan sisanya 77.7% (100% - 22.3%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu Praktek Sumber Daya Manusia juga mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 12,8% dan termasuk dalam lemah, sedangkan sisanya 87.2% (100% - 12.8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F Square

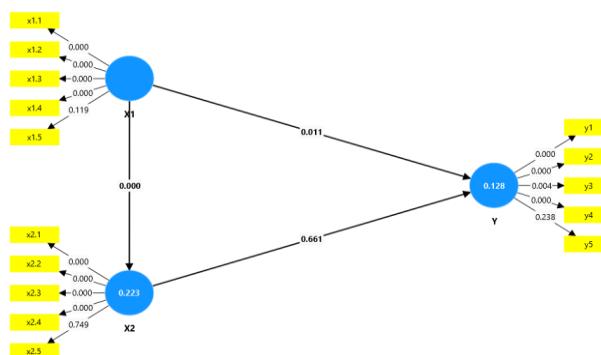
	Praktek Sumber Daya Manusia (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1		0.287	0.134
X2			0.006
Y			

Berdasarkan tabel hasil uji diatas maka, nilai masing-masing variabel mempengaruhi variabel lainnya dinyatakan sedang berdasarkan kriteria jika f-square >0,35 maka dinyatakan signifikan. Dari hasil output di atas bahwa kemampuan Praktek Sumber Daya Manusia (X1) dalam mempengaruhi Motivasi (X2) adalah sebesar 0.287 nilai ini cukup kecil, tidak melebihi 0.35 yang merupakan ambang batas untuk efek yang besar. Ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Motivasi (X2). Dengan kata lain, perubahan dalam Praktek Sumber Daya Manusia (X1) kemungkinan besar akan menghasilkan perubahan yang cukup kecil terhadap Motivasi (X2).

Untuk nilai F-Square dari Praktek Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.134, nilai ini menunjukkan efek yang kecil sampai sedang, karena lebih besar dari 0.15 tetapi kurang dari 0.35. Ini berarti bahwa Praktek Sumber Daya Manusia (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan, terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk nilai F-Square dari Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.006, Nilai ini juga menunjukkan efek yang kecil. Ini menandakan bahwa X2 memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Y.

UJI HIPOTESIS

UJI PATH COEFICIENT



Gambar 5. Uji Patch Coeficient

	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Praktek Sumber Daya Manusia->Motivasi	0.494	4.483	0.000

Praktek Sumber Daya Manusia -> Kinerja Karyawan	0.477	3.217	0.001
Motivasi -> Kinerja Karyawan	-0.240	1.309	0.191

1. Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai T Statistik Praktek Sumber Daya Manusia -> Kinerja Karyawan yaitu 3.217 Hal ini sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai $t > 1,96$. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis diatas menunjukan bahwa variabel Pengembangan Karier -> Kinerja Karyawan nilai signifikansi yaitu sebesar 0.000 yang dimana lebih kecil dari 0.5. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Eksogen Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.
2. Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai T Statistik Praktek Sumber Daya Manusia-> Motivasi yaitu 4.483. Hal ini sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai $t > 1,96$. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis diatas menunjukan bahwa variabel Praktek Sumber Daya Manusia -> Motivasi memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0.001 yang dimana lebih kecil dari 0.5. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi.
3. Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai T Statistik Motivasi-> Kinerja Karyawan yaitu 1.309 Hal ini tidak sesuai dengan kriteria dari nilai T Statistik dikatakan signifikan apabila nilai $t > 1,96$. Artinya berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis diatas menunjukan bahwa variabel Motivasi -> Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0.191 yang dimana lebih besar dari 0.5. Maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh namun tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Ini menandakan bahwa program-program yang terkait dengan pengembangan karier memiliki dampak yang positif pada peningkatan kinerja karyawan. Karena nilai T Statistik melebihi ambang batas yang ditentukan, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan diterima. Hal ini sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO dimana mereka menyelesaikan tugas mereka sesuai SOP dan tengat waktu yang ada dan tidak adanya pekerjaan yang tertunda sehingga pekerjaan mereka selalu berjalan dengan lancar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karisoh, Pio dan Asaloei (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja.

Pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi. Hal ini dikonfirmasi oleh nilai T Statistik yang signifikan, menunjukkan bahwa peningkatan atau perubahan dalam Praktek Sumber Daya Manusia berdampak positif pada Motivasi. Praktek Sumber Daya Manusia yang telah diterapkan oleh PT. PLN. (Persero) UID SULUTENGGO sudah tepat sasaran terhadap para karyawan, dimana para karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO sudah dapat menerapkan kualitas kerja dan ketepatan kerja yang baik, dimana mereka melakukan

pekerjaan mereka dengan tepat dan akurat sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Praktek Sumber Daya Manusia dan Motivasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap Motivasi. Dengan nilai T Statistik yang signifikan, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang telah diberikan pada karyawan di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO telah tepat sasaran terhadap semua karyawan di PT. PLN (Persero) UID SULUTENGGO. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan penting dapat diambil: Praktek Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Program-program yang berkaitan dengan pengembangan karier terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Praktek Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Motivasi: Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Praktek Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan: Terdapat pengaruh namun tidak signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Program Praktek Sumber Daya Manusia yang Lebih Baik: Perusahaan dapat meningkatkan program Praktek Sumber Daya Manusia yang lebih baik dan terstruktur untuk karyawan. Berupa memberikan pelatihan-pelatihan dan juga frekuensi pelaksanaan pelatihan. **Meningkatkan Motivasi:** Perusahaan perlu fokus untuk memberikan motivasi positif kepada karyawan agar para karyawan merasa akan adanya motivasi dalam diri mereka untuk lebih meningkatkan kinerja. **Meningkatkan kerja sama antar karyawan:** Perusahaan perlu mengadakan kegiatan-kegiatan social di luar pekerjaan agar supaya dapat meningkatkan hubungan social antar sesama karyawan, sehingga mereka tidak merasa canggung terhadap satu sama lain saat di pekerjaan mereka, ini juga dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Cambridge Dictionary. England: Cambridge University Press. 2021. Dictionary.cambridge.org.*
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. Vol. 4. No. 1. Hal 15 – 33.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karisoh, O. G. A. K. G. A., Pio, R. J., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan Pt. Manado Sejati Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 5. No. 2.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Kamus versi online/daring (Dalam Jaringan). (2020). <https://kbbi.web.id/didik>
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 14. No. 1. Hal 66 – 77.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Orocomna, C., Tumbel, M. T., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7. No. 1. Hal 66-72.
- Putri, E. Y., Amelia, P., Rahma, A & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal EkoBis*. Vol. 12. No. 2. Hal 343 – 356.
- Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 6 No. 4. Manado: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia. Hal 19 – 27.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Unsrat Press.
- Rumawas, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press.
- Rusilowati., U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Yang Bergerak Di Sektor Formal Di Indonesia. *JIMEA*. Vol. 4. No. 2. Hal 481 – 491.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. BandungAlfabeta.
- Suwatno. (2011). Manajemen SDM. Bandung: Alfabeta
- Usman H. (2013). Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.