

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BILLING MANAJEMEN DI PT. HALEYORA POWER ULP SUKABUMI KOTA**

Oleh :

Rida Nadia Noer<sup>1</sup>, Ike Rachmawati<sup>2</sup>, Yana Fajar Basori<sup>3</sup>  
[ridanadia67@gmail.com](mailto:ridanadia67@gmail.com)

Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sukabumi

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh buruknya kinerja pegawai billing manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif asosiatif. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linier sederhana yang diolah melalui software IBM SPSS 22. Hasil uji validitas diantara dua variabel X dan Y yang terdiri dari 28 item pernyataan menyatakan bahwa seluruh item valid. Hasil uji reliabilitas pada variabel X sebesar 0,863 dan untuk variabel Y sebesar 0,869 yang menyatakan bahwa kedua variabel masuk kedalam reliabel dengan kategori baik dan layak digunakan sebagai instrumen ukuran penelitian. Hasil analisis korelasi product moment 0,764 dengan kategori kuat, maka motivasi kerja memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai billing manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Hasil analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 58,4%, sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel epsilon yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta a sebesar 23,089 sedangkan nilai motivasi kerjanya (b/koefisien regresi) sebesar 0,621, sehingga persamaan regresinya yaitu  $Y = 23,089 + 0,621X$ .*

*Kata kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai*

#### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan. Yang dimana sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif.

PT. Haleyora Power (HP) merupakan anak perusahaan PT. PLN (Persero) yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan listrik. PT. Haleyora Power

membawahi empat bagian yang salah satunya menjadi objek penelitian ini yaitu Billing Manajemen ULP Sukabumi Kota.

Kinerja sebagai “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Sedarmayanti (2009:50).

Apabila suatu organisasi atau perusahaan menginginkan kinerja pegawai yang baik dan sesuai dengan target yang

sudah ditetapkan, maka organisasi atau perusahaan tersebut harus dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya agar para pegawai semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Terjadinya penurunan kinerja pegawai billing manajemen ULP Sukabumi Kota menandakan bahwa buruknya kinerja pegawai yang dimana sebagian besar pegawai belum melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Kinerja yang buruk ini dilihat dari capaian target yang dihasilkan belum sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Sehingga, ketika hasil kerja pegawai mencapai target yang sudah ditetapkan, maka akan diberikannya insentif kepada seluruh pegawai. Insentif inilah yang menandakan seberapa baik kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Halyora Power ULP Sukabumi Kota.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) dikatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek diantaranya: aspek pertama kualitas kerja (*Quality of Work*) meliputi keseriusan dalam mengerjakan pekerjaan, kerapian dalam melakukan pekerjaan, dan ketelitian dalam bekerja. Namun pada kenyataannya di PT. Halyora Power ULP Sukabumi Kota kualitas kerja pegawai billing manajemen dikatakan belum baik. Karena di divisi billman, sebagian besar pegawainya belum rapih dan teliti dalam melakukan pekerjaannya. Masih banyaknya pegawai yang bekerja dengan santai.

Aspek kedua, ketepatan waktu (*Promptness*), yaitu tingkat kehadiran dan ketepatan waktu tiba dikantor, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Di divisi billman masih banyaknya pegawai yang

tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih banyaknya pegawai yang rencana kerjanya masih meleset dari waktu yang telah ditentukan atau yang ditargetkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian awal, peneliti melihat masih adanya pegawai yang belum melaksanakan pekerjaannya disaat jam kerja dimulai, karena kurangnya motivasi internal ataupun motivasi eksternal individu. Itu semua menyebabkan hasil kerja yang kurang baik dan tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Aspek ketiga inisiatif (*Initiative*), muncul berdasarkan atas kesadaran diri sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam hal ini di divisi billman, masih banyak pegawai yang belum memiliki kesadaran diri sendiri akan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing dan masih banyaknya pegawai yang belum mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri. Aspek keempat kemampuan (*Capability*), kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dari divisi billman sendiri yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam memenuhi target pekerjaan. Aspek kelima komunikasi (*Communication*), terhambatnya suatu pekerjaan divisi billman karena pegawai harus mampu berkomunikasi dan menjelaskan semua kegiatan yang dijalankan, baik kepada atasan maupun kepada pelanggan. Ini menjadi tantangan untuk para pegawai dalam mengatasinya dengan cara berkomunikasi yang baik. Maka komunikasi dinilai penting dalam menjalankan kinerja seorang pegawai demi tercapainya suatu kinerja yang baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana Motivasi Kerja di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Bagaimana Kinerja Pegawai di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Dan Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota.

Adapun maksud dan tujuan dalam penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui Motivasi Kerja di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:95), motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan”.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi yang diberikan kepada seluruh pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota, peneliti menggunakan motivasi internal dan eksternal menurut William dan Devis (2000:253) dalam Ibriati Kartika Alimuddin (2012). Yang mengatakan bahwa motivasi internal terdiri dari pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/menyenangkan, pekerjaan yang menarik, dan pekerjaan yang menantang. Sedangkan untuk motivasi eksternal terdiri dari Upah gaji yang baik

dan layak, Kondisi kerja yang baik, dan Supervisi yang baik.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2009:50), mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51) mengatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek diantaranya yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif
4. Kemampuan, dan
5. Komunikasi.

### **Teori Penghubung Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Gibson dalam Warsito (2008:99) “kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja”. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi seorang pegawai. Oleh karena itu hubungan motivasi dan kinerja sangatlah strategis dikarenakan dalam pengembangan kinerja pegawai dapat dimulai dengan adanya peningkatan suatu motivasi.

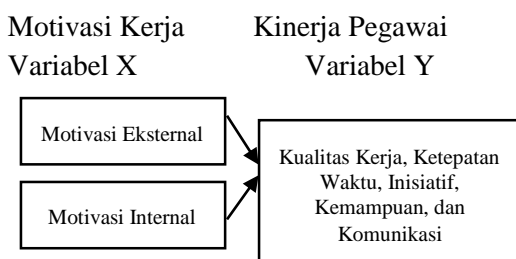
Pegawai merupakan peran yang paling penting dalam menjalankan roda suatu perusahaan, apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka suatu

perusahaan akan berjalan dengan baik dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula. Dengan adanya motivasi dari atasan, dapat mendorong pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan semangat yang tinggi dan mengikuti aturan atau rencana yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

### Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir merupakan sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau dan yang berbeda". Sugiyono (2018:412).

Berdasarkan teori diatas maka dapat disusun kerangka berpikir penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Sumber: William dan Devis (2000:253) dalam Ibriati Kartika Alimuddin (2012) dan Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51).

### Hipotesis

“Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota”.

### C. METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sedangkan menurut

tingkat explanasinya peneliti menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 65 responden dari seluruh pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampling total, sensus atau sampling total adalah “teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. (Sugiyono 2018:140).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian Validitas Instrumen  
Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. *Sujarweni (2015:192)*
2. Pengujian Reliabilitas Instrumen  
Pengujian reliabilitas instrumen pada penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency*, dilakukan dengan mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Sugiyono (2018:205).
3. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*  
Teknik analisis koefisien korelasi *product moment* digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara variabel independen

dengan variabel dependen. Sugiyono (2018:272).

4. Analisis Koefisien Determinasi Koefisien Determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) yang ditentukan dengan menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2018:276).
5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Sugiyono (2018:299-300).

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian ini, peneliti akan menjelaskan bagaimana hasil pengolahan data yang dilakukan melalui beberapa analisis data berikut ini dengan bantuan *software IBM SPSS 22*.

#### 1. Pengujian Validitas Instrumen pada Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen pada Variabel Motivasi Kerja (X)

Nomor Item Pernyataan	r kritis	r hitung	Keterangan
1	0,30	0,508	Valid
2	0,30	0,553	Valid
3	0,30	0,580	Valid
4	0,30	0,591	Valid
5	0,30	0,648	Valid
6	0,30	0,670	Valid
7	0,30	0,577	Valid
8	0,30	0,549	Valid
9	0,30	0,739	Valid
10	0,30	0,733	Valid
11	0,30	0,694	Valid
12	0,30	0,662	Valid
13	0,30	0,643	Valid

Sumber: hasil pengolahan data spss, penelitian 2020

Dilihat dari tabel uji validitas diatas, semua item instrumen dengan jumlah 13 instrumen dari variabel motivasi kerja pegawai di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota dinyatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung} > 0,30$ . Item pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi terdapat pada item nomor 9

dengan nilai validitas sebesar 0,739 yakni pernyataan mengenai adanya pekerjaan yang sesuai tanpa tekanan. Sedangkan untuk item pernyataan yang mempunyai validitas terendah terdapat pada item nomor 1 dengan nilai validitas 0,508 yakni pernyataan mengenai adanya pemberian jaminan gaji yang memuaskan.

**2. Pengujian Validitas Instrumen pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

**Tabel Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Nomor Item Pernyataan	r kritis	r hitung	Keterangan
14	0,30	0,548	Valid
15	0,30	0,706	Valid
16	0,30	0,585	Valid
17	0,30	0,626	Valid
18	0,30	0,623	Valid
19	0,30	0,593	Valid
20	0,30	0,724	Valid
21	0,30	0,313	Valid
22	0,30	0,588	Valid
23	0,30	0,619	Valid
24	0,30	0,616	Valid
25	0,30	0,628	Valid
26	0,30	0,576	Valid
27	0,30	0,613	Valid
28	0,30	0,611	Valid

*Sumber: hasil pengolahan data spss, penelitian 2020*

Dilihat dari tabel uji validitas diatas, semua item instrumen dengan jumlah 15 instrumen dari variabel kinerja pegawai di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota dinyatakan valid karena semua nilai *r hitung* > 0,30. Item pernyataan yang mempunyai validitas tertinggi terdapat pada item nomor 20 dengan nilai validitas

sebesar 0,724 yakni pernyataan mengenai inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas. Sedangkan untuk item pernyataan yang mempunyai validitas terendah terdapat pada item nomor 21 dengan nilai validitas 0,313 yakni pernyataan mengenai pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri.

**3. Pengujian Reliabilitas Instrumen pada Variabel Motivasi kerja (X)**

**Hasil Pengujian Reliabilitas pada Variabel Motivasi Kerja (X)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	13

*Sumber: hasil pengolahan data spss, penelitian 2020*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil perhitungan reliabilitas

instrumen pada variabel x sebesar 0,863. Dan menurut Silalahi (2017:471), jika

hasil perhitungan menunjukkan angka koefisien reliabilitas diantara 0,7 - 0,9 dinyatakan baik, maka hasil perhitungan angka koefisien reliabilitas diatas sebesar 0,8 masuk kedalam reliabel dengan kategori baik dan layak digunakan sebagai instrument ukuran penelitian.

**4. Pengujian Reliabilitas Instrumen pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	15

*Sumber: hasil pengolahan data spss, penelitian 2020*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat hasil perhitungan reliabilitas instrument pada variabel y sebesar 0,869. Dan menurut Silalahi (2017:471), jika hasil perhitungan menunjukkan angka koefisien reliabilitas diantara 0,7 - 0,9 dinyatakan berada dalam kategori keandalan bagus dan layak digunakan sebagai instrumen ukuran penelitian.

**5. Analisis Data Responden mengenai Motivasi Kerja (X) di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota**

Dari hasil rekapitulasi item-item pernyataan pada masing-masing variabel. Nilai skor total variabel motivasi kerja (X) yang didapatkan dari responden sebesar 2641 dari total skor tertinggi 3380 yang diperoleh dengan asumsi seluruh responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi yaitu 4.

Dari hasil rata-rata jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X) hasil persentase yang didapat sebesar 78,1% dan terletak pada daerah sangat positif. Peneliti mengindikasikan bahwa

PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota telah memberikan motivasi yang baik dan sangat positif kepada seluruh pegawai billing manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota.

**6. Analisis Data Responden mengenai Kinerja Pegawai (Y) di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota**

Dari hasil rekapitulasi item-item pernyataan pada masing-masing variabel. Nilai skor total variabel kinerja pegawai (Y) yang didapatkan dari responden sebesar 3141 dari total skor tertinggi 3900 yang diperoleh dengan asumsi seluruh responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi yaitu 4.

Dari hasil rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y) hasil persentase yang didapat sebesar 80,5% dan terletak pada daerah sangat positif. Peneliti mengindikasikan bahwa kinerja pegawai billing manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota sudah baik.

7. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Tabel Hasil Uji Analisis Kerelasi Pearson Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: hasil olahan data lapangan menggunakan software IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai N atau jumlah sampel penelitian sebanyak 65, kemudian diketahui *pearson correlation* atau koefisien korelasi sebesar 0,764. Berikut dapat dilihat tabel interpretasi koefisien korelasi berdasarkan kriteria tingkat hubungannya:

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:274)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi 0,764 terletak pada kategori hubungan **kuat**. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota.

8. Analisis koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.576	3.626

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil olahan data lapangan menggunakan software IBM SPSS 22



Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi yang dicari oleh variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,584. Maka dari itu, dapat peneliti simpulkan kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota 58,4% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 9. Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresinya yaitu  $Y=23,089 + 0,621X$ . Nilai X disini menyatakan perubahan rata-rata pada variabel Y untuk setiap perubahan pada variabel X, apabila perubahan ini bertanda positif (+) maka bertambah atau naik dan apabila perubahaan ini bertanda negatif (-) maka terjadi penurunan. Dari hasil persamaan regresi yang diperoleh bahwa nilai a dan b bertanda positif. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa setiap rata-rata 0,621 pada variabel X merupakan pertambahan dari variabel Y sebesar 23,089. Hal tersebut berarti jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai billing manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota akan semakin meningkat.

#### E. KESIMPULAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengumpulan data dan analisis data yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Billing Manajemen di PT.

Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis korelasi yang menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,764 dan berdasarkan tingkat hubungannya berada pada kategori kuat dan dilihat dari hasil koefisien determinasi yang menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0,584 atau 58,4% menunjukkan bahwa kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota 58,4% dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana diperoleh pernyataan bahwa setiap rata-rata 0,621 pada variabel X merupakan pertambahan dari variabel Y sebesar 23,089. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Billing Manajemen di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku:

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Organisasi Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. cetakan ke-sembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ke-tiga. Bandung: Mandar Maju
- Silalahi, Ulbert. 2017. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Cetakan ke-lima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke-satu. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Warsito, Bambang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Surya Pena Gemilang.

**Skripsi:**

Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar*. Skripsi.

Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.

**Jurnal:**

Yunarifah, Usri Nani. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*. Universitas Kanjuruhan Malang. Vol 8 (2), p 145-163.