

**PENGARUH MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan)**

**EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Study on PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan)**

Yushanti Indri Septiani¹, Rohmat Saragih²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

shantindri@student.telkomuniversity.ac.id¹, saragih@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dalam organisasi. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga perusahaan dituntut untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusianya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan metode analisis deskriptif, dan kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel, Pasuruan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Sementara untuk hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan sebesar 67,2% %, sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Human resources are one of the most important resources in an organization. The progress of a company is determined by the quality of its human resources, so companies are required to pay attention to the quality of their human resources. Motivation is a factor that encourages someone to do a certain activity. This study aims to determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan. This type of research is quantitative using descriptive analysis methods, and causality. The sample used in this study amounted to 42 employees. While the data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the results of the study indicate that the work motivation of employees at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel, Pasuruan belongs to the very good category. Meanwhile, the partial hypothesis test results show that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of work motivation on employee performance at PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan amounted to 67.2% %, while the remaining 32.8% was influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Work Motivation, Employee Performance, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan PT Telkom dilaksanakan setiap akhir tahun berdasarkan pada Nilai Kerja Individu yang telah dibuat berdasarkan keputusan bersama antara karyawan dengan atasan. Pada Nilai Kinerja Individu terdapat penilaian kerja individu dan kompetensi individu dengan ketentuan skala penilaian yang akan diberikan oleh penilai. Penilai adalah atasan langsung masing-masing karyawan tersebut, namun hasil penilaian tersebut dilakukan harmonisasi oleh bagian *Human Resources* (HR).

TABEL 1.1
KRITERIA PENILAIAN KINERJA

No	Nilai Prestasi	Keterangan
1.	≥ 110	Istimewa
	≥ 103 s.d < 110	Baik Sekali
	≥ 96 s.d < 103	Baik
	≥ 90 s.d < 96	Kurang
	< 90	Kurang Sekali

Sumber : Bagian HRD PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., Witel Pasuruan

TABEL 1.2
NILAI KINERJA INDIVIDU KARYAWAN TAHUN 2017-2019

Nilai Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
	Jumlah SDM	Presentase	Jumlah SDM	Prsentase	Jumlah SDM	Presentase
P1	0	0	0	0	0	0
P2	27	45%	5	12%	0	0
P3	33	55%	36	88%	37	100%
P4	0	0	0	0	0	0
P5	0	0	0	0	0	0
Total	60	100%	41	100%	37	100%

Sumber : Bagian HRD PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan

Dari tabel kriteria penilaian kinerja diatas, dapat dilihat pada Tabel 1.2 Rekapitulasi Nilai Kinerja Telkom Witel Pasuruan tahun 2017-2019. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja individu karyawan termasuk dalam kategori Baik, karena tidak ada karyawan yang mendapat nilai P4 (Kurang) dan P5 (Kurang Sekali).

TABEL 1.3
PENCAPAIAN NILAI KINERJA WITEL PASURUAN

Tahun	Nilai Kinerja
2017	100,87%
2018	98,63%
2019	96,5%

Sumber : Bagian HRD PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk., Witel Pasuruan

Pada tabel diatas menunjukkan kinerja perusahaan PT Telkom Witel Pasuruan mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan target selama 2 tahun berturut-turut, pada tahun 2017 nilai kinerja karyawan 100,87%. Pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan yaitu ditahun 2018 dengan nilai kinerja sebesar 98,63% dan tahun

2019 dengan nilai kinerja 96,5%.

Untuk melihat bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Telkom Witel Pasuruan, peneliti melakukan suatu pra penelitian atau *pilot study* yang berupa kuisioner langsung yang di uji kepada beberapa karyawan PT Telkom Witel Pasuruan. Penelitian tersebut menggunakan responden berjumlah 18 karyawan. Kuesioner Pra penelitian ini diambil dari teori McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015: 300) dimana terdapat faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.

TABEL 1.4
PRELIMINARY TEST MOTIVASI PT TELKOM WITEL PASURUAN

No	Faktor	Performa										%
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Saya merasa termotivasi jika akan diberikan penghargaan bagi yang berprestasi	0	0	0	0	0	2	2	5	3	6	85%
2	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu	0	0	0	0	1	0	5	6	3	3	96%
3	Saya mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas kerja	0	0	0	0	0	0	1	10	5	2	90%
4	Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara teamwork dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	1	9	4	4	86%
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0	0	0	0	0	0	0	4	12	2	89%
6	Saya sering memberikan saran, serta solusi untuk permasalahan sesama rekan kerja apabila diperlukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	0	0	0	0	0	0	2	7	6	3	85%
7	Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dilingkungan perusahaan	0	0	0	0	0	1	2	7	6	2	83%
Total		0	0	0	0	1	3	13	48	39	22	82,67 %

Pada tabe 1.5 berdasarkan hasil olahan *preliminary test* mengenai Motivasi pada PT Telkom Witel Pasuruan masih dibawah target atau skor ideal 100 dan menghasilkan presentase sebesar 82,67%. Nilai tertinggi pada item pertanyaan kedua yaitu karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu dengan nilai presentase sebesar 96%. Nilai terendah terdapat pada faktor karyawan mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dilingkungan perusahaan dengan presesntase sebesar 83%.

Berdasarkan uraian diatas tentang motivasi dan kinerja penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan”

1.1 Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk., Witel Pasuruan?
- Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk., Witel Pasuruan?
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk., Witel Pasuruan?

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut [1] manajemen adalah suatu proses dalam mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia adalah berupa manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

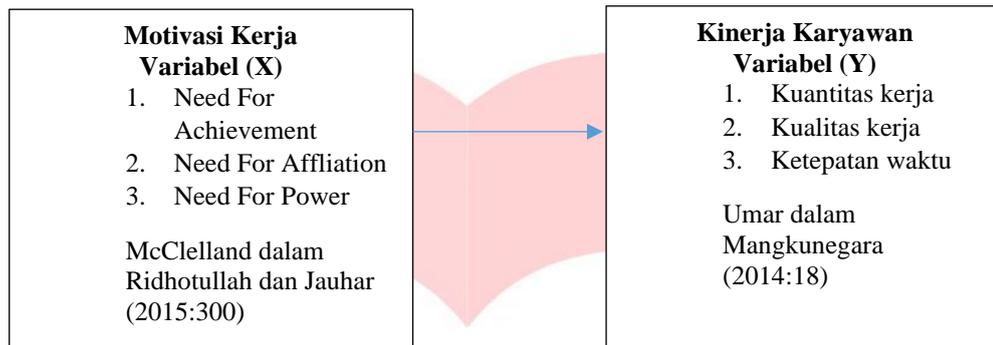
2.2 Kinerja

Menurut [2] menyatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut [5] menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, dimana kinerja dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.3 Motivasi

Menurut Kondalkar dalam [4] mendefinisikan motivasi sebagai hasrat yang disebabkan untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Olahan Peneliti (2021)

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi menurut [5] adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi sumber daya manusia di PT Telkom Pasuruan yaitu sebanyak 42 karyawan.

Menurut [6] sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi ketika populasinya besar dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menurut [6] sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan populasi yaitu seluruh karyawan PT Telkom Pasuruan dengan jumlah 42 karyawan.

3.2 Teknik Analisis Data

- a. Analisis Deskriptif
- b. Method of Succesive Interval (MSI)
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Uji Hipotesis

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi kuesioner variabel kinerja pada PT Telekomunikasi, Tbk. Witel Pasuran yang berjumlah 42 responden.

**TABEL 4.1
REKAPITULASI VARIABEL KINERJA**

No	Dimensi	Skor Total	Skor ideal	Rata-rata	Kategori
1	Kuantitas	527	630	84%	Baik
2	Kualitas	543	630	86%	Sangat Baik

3	Ketepatan Waktu	534	630	85%	Baik
Total		1604	1890	85%	Baik

Pada perhitungan dalam tabel 4.5 bahwa nilai yang diperoleh yaitu sebesar 85%. Dengan demikian, dapat dilihat pada gambar garis kontinum berada pada kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan kinerja karyawan di PT Telkom Witel Pasuruan sudah baik.

Adapun nilai tertinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi kualitas dengan presentase 86%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan PT Telkom Pasuruan baik. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi kuantitas dengan presentase 84%. Oleh karena itu diharapkan pada karyawan PT Telkom dapat memperbaiki kuantitas kinerja agar dapat meningkatkan kuantitas kerjanya.

Deskripsi Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi kuesioner variabel motivasi pada PT Telekomunikasi, Tbk. Witel Pasuran yang berjumlah 42 responden.

TABEL 4.2
REKAPITULASI VARIABEL MOTIVASI

No	Dimensi	Skor Total	Skor ideal	Rata-rata	Kategori
1	Need Achievemet	546	630	87%	Sangat Baik
2	Need Affiliaton	535	630	85%	Sangat Baik
3	Need Power	336	630	53%	Cukup Baik
Total		1417	1890	75%	Baik

Pada perhitungan dalam tabel 4.6 bahwa nilai yang diperoleh yaitu sebesar 83%. Dengan demikian, dapat dilihat pada gambar garis kontinum berada pada kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan kinerja karyawan di PT Telkom Witel Pasuruan sudah baik.

Adapun nilai tertinggi pada variabel kinerja karyawan terdapat pada dimensi kualitas dengan presentase 87%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telkom Witel Pasuruan merasa kebutuhan acvhiavement penting dalam motivasi kerjanya. Sedangkan nilai terendah terdapat pada dimensi dengan presentase 78%. Oleh karena itu diharapkan pada karyawan PT Telkom dapat memperbaiki kebutuhan kekuatan atau memberikan dorongan dan arahan untuk karyawan atau rekan kerja.

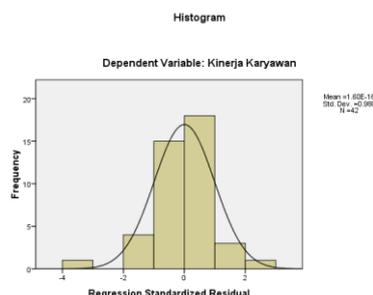
4.2 Method Of Succesive Interval (MSI)

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Pasuruan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengujian analisis regeresi linier sederhana akan lebih baik jika skala pengukurannya menggunakan skala interval. Jika skala pengukuran penelitian yang di gunakan ordinal dapat diubah ke dalam skala interval dengan menggunakan Method Succesive Interval.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut [3] uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

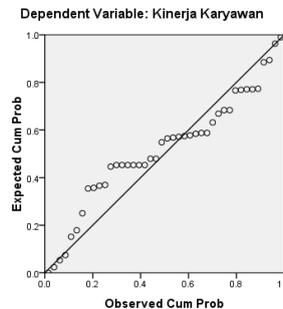


Gambar 4.1 Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.7 diatas menunjukkan bahwa histogram memiliki distribusi normal, dapat dilihat pada grafik tersebut membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot Regression Standardized Residual
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.8 memberikan interpretasi bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria kinerja pegawai yang pertama dipenuhi, yaitu data berdistribusi normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov, dengan uji statistik Kolomogrov – Smirnov ini data yang diperoleh lebih akurat jika dibandingkan dengan cara analisis grafik . Untuk dapat mengetahui apakah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal.

TABEL 4.3
KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.61843624
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.129
	Negative	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		1.202
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

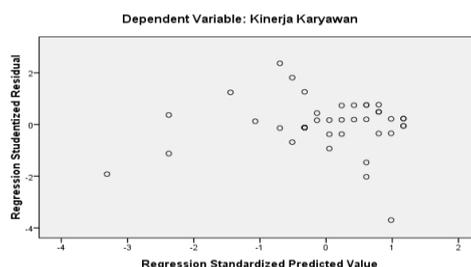
Berdasarkan gambar 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,111 dan diatas nilai signifikan (0,05), sehingga dapat dikatakan variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Menurut [3] uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Berikut Hasil Uji Heteroskedasitas dapat dilihat pada Gambat 4.9 sebagai berikut:

Scatterplot



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedasitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa diagram pencar scatterplot tidak membentuk pola tertentu atau tersebar, maka regresi dapat dikatakan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 4.4
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.602	.406		1.481	.146
	Motivasi	.861	.095	.820	9.057	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.11, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,602 + 0,861X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta $a = 0,602$. artinya, jika motivasi kerja (X) bernilai 0 (Nol) maka nilai kinerja karyawan (Y) PT. Telekomunikasi Witel Pasuruan sebesar 0,602
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja = 0,861. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Witel Pasuruan. Artinya setiap peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,861

Berdasarkan persamaan berikut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (y). Dari pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka kinerja karyawan pada perusahaan juga semakin tinggi.

4.4 Uji Hipotesis**Uji t**

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji t (parsial) sebesar 9,057. Maka dapat dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat ketelitian 5% . untuk menghitung t tabel tentukan $df = n - k$ (tabel distribusi t) dimana n jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel (independent dan dependen), maka $df = 42 - 2 = 40$, t tabel yang digunakan adalah 0,05(40) , sehingga t tabel adalah sebesar 1,683.

Sehingga t hitung $9,057 > t$ tabel 1,683 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Pasuruan.

Koefisien Determinan

TABEL 4.5
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.664	.40811

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai R Square (R^2) yaitu 0,672. Angka tersebut digunakan untuk

melihat besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Cara untuk menghitung *R Square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,672 \times 100\% = 67,2\%$$

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai 0,672 atau 67,2%. Artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi, Tbk. Witel Pasuruan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

- a. Kinerja karyawan PT Telekomunikasi, Tbk. Witel Pasuruan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki kinerja yang baik dan memenuhi standar perusahaan
- b. Motivasi kerja PT Telekomunikasi, Tbk. Witel Pasuruan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Telekomunikasi, Tbk. Witel Pasuruan telah termotivasi dengan baik dalam bekerja.
- c. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.ss

Referensi :

- [1] Elbandiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- [2] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung :Alfabeta
- [3] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- [4] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta, Rajawali Pers.
- [6] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta