K I N E R J A 17 (1), 2020 52-58
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon

Nesmi Seo[1], Joost L. Rumampuk[2], Michel J.N. Potolau[3]
[1,2]Fakultas Ekonomi Unisversitas Sariputra Indonesia
[3]Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Petra Bitung
[1]Email: nesmiseo01@gamil.com
[2]Email: potolaumichel@gmail.com

Abstrak

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini adalah Y= 12,408+0,716X, hasil uji t sebesar 3,636 dan t tabel sebesar 2,17881 dengan nilai signifikan 0,03 < 0,05 dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon.

Kata Kunci: Motivasi kerja; kinerja karyawan

The effect of work motivation on employee performance in pt. telkom tomohon city

Abstract

Performance of a company depends on the work of its employees. High or low performance of workers is closely related to provision of motivation given by leaders to the workers / employees. The purpose of this study was to determine how the effect of work motivation on the performance of employees at PT. Telkom Tomohon. Method used in this study was quantitative method, while technique analysis used was Simple Linear Regression. This study resulted a regression equation Y = 12,408 + 0,716X and the t-test resulted on calculated t-value: 3,636 and t-table: 2,17881, with p-value: 0,03<0,05. Therefore, it can be concluded that there is an effect of work motivation on the performance of employees at PT. Telkom Tomohon.

Keywords: *Work motivation; employee performance*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan, dengan demikian atasan mempunyai peran penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan, pemberian motivasi yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang, hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnomo, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Suyadi Prawirosentono dalam Fernanda, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Lusri, 2017).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kinerja tinggi. Pengukuran kinerja merupakan suatu cara mengukur arah dan kecepatan perubahan, yang dapat diibaratkan seperti alat ukur pengukur kecepatan dari sebuah mobil (Prijambodo dalam Memah, H. F. V., & Potolau, M. J. N. 2019).

PT. Telkom Tomohon sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukan produktifitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan dalam Lusri (2017).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa masih kurangnya pemberian motivasi bagi karyawan menjadi salah satu masalah dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan PT. Telkom Tomohon belum terlalu nampak dalam arti bahwa untuk membangkitkan semangat kerja karyawan dalam peningkatan kinerjanya hanya lewat pemberian upah atau gaji sedangkan yang dibutuhkan seorang karyawan bukan hanya upah atau gaji saja tetapi juga membutuhkan dorongan secara psikologis agar dapat meningkatkan kinerjanya.

George, J.M., dan Jones dalam Lusri (2017) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung peralatan modern,

sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mempunyai kinerja tinggi. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan". (Hasibuan dalam Purnomo 2017).

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan dan kebutuhan. Upaya merupakan kebutuhan intensitas. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

"Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu" (Sutrisno, dalam Purnomo, 2017). Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan dalam Purnomo (2017) adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan".

Manajemen sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik, maka dapat meningkatkan kinerjanya termasuk didalammnya kinerja karyawan PT Telkom Tomohon, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusri, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, penelitian dilakukan di PT. Telkom Kota Tomojon, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Tomohon yaitu 14 orang, Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Telkom Tomohon yaitu 14 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling total sampling, varibel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y), teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah analsisi regresi linier sederhana dengan persamaan Y = A+BX.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
laki-laki	8	57.1
Perempuan	6	42.9
Total	14	100

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden yang paling besar adalah responden laki-laki sebanyak 8 orang (57,1%) dan responden yang paling kecil adalah responden perempuan 6 orang (42,9%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	11	78.6
D3	1	7.1
S1	2	14.3
Total	14	100.0

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 11 orang (78,6%), responden berpendidikan D3 sebanyak 1 orang (7,1%), kemudian responden berpendidikan S1 sebanyak 2 orang (14,3%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-25	2	14.3
26-35	2	14.3
36-45	7	50.0
46-55	3	21.4
Total	14	100.0

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden yang berumur 20-25 tahun sebanyak 2 orang (14,3%), responden berumur dari 26-35 tahun 2 orang (14,3), responden berumur dari 36-45 tahun sebanyak 7 orang (50%), dan responden berumur 46-55 tahun sebanyak 3 orang (21,4)

Distribusi frekuensi variabel

Tabel 4. Distribusi frekuensi variable motivasi kerja

	Jumlah	Persentase
Baik	6	42.9
Sangat Baik	8	57.1
Total	14	100.0

Tabel 4 menunjukan bahwa jumlah responden yang memilih baik berjumlah 6 orang (42,9%) dan sangat baik 8 orang (57,1%) dari jumlah responden 14 orang.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan

	Jumlah	Persentase
Baik	7	50.0
Sangat Baik	7	50.0
Total	14	100.0

Tabel 5 menunjukan bahwa jumlah responden yang memilih baik berjumlah 7 orang (50%) dan sangat baik 7 orang (50%) dari jumlah responden 14 orang.

Koefisien Regresi

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variable independen (X) dan variable dependen (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antar variable.

Tabel 6. Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.408	15.575		.797	.441
	motivasi kerja	.716	.197	.724	3.636	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 6 diatas memperlihatkan nilai konstan Unstandardized Coefficients sebesar 12,408, nilai konstan ini menyatakan bahwa jika terdapat motivasi kerja (X), maka nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) adalah 12,408. Selanjutnya angka koefisien regresi sebesar 0,716 yang mengandung arti

bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,748.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Sehingga diperoleh persamaan regresi Y=a+bx atau Y= 12,408+0,716X

Hasil t_{hitung}

Berdasarkan tabel 6 Hasil t_{hitung} sebesar 3,636

Persamaan hipotesis

Ha: Ada Pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon.
Ho: Tidak Ada Pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon.

Pengambilan keputusan

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 3,636 di atas dibandingkan dengan t_{tabel} (df = 12) yaitu 2,17881 taraf signifikan 5%, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ha diterima dan Ho di tolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian kedua variabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa "Ada Pengaruh Yang Signifikan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon.

Koefisien determinan (r^2)

Tabel 7. Koefisien determinan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724[a]	.524	.485	6.255

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Setelah r_{hitung} diketahui sebesar 0,742 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam persentase.

Hasilnya sebagai berikut:

R^2 = $(0,724)^2$ x 100%
= 52,417 x 100%
= 52,4%

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 52,4% kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X) sedangkan 47,6% dijelaskan oleh variabel lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Pada PT. Telkom Kota Tomohon. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis kolerasi product moment sebesar 0,724 dibandingkan dengan r_{tabel} tingkat signifikan 5% N=14 sebesar 0,532. Jadi r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel,}$ maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 52,4 atau 52,4% maka kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X) sedangkan 47,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 3,636, sedangkan pada t_{tabel} adalah 2,17881 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa Ha diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi Y= 12,408+0,716X.. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu Y=a+bX, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t,

terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima Ha yaitu: ada pengaruh motivasi kerja Terhadap *kinerja karyawan* Pada PT. Telkom Kota Tomohon, dan menolak Ho, yaitu tidak ada pengaruh motivasi kerja Terhadap *kinerja karyawan* Pada PT. Telkom Kota Tomohon.

Konstanta sebesar 12,408: artinya jika motivasi kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya negatif yaitu sebesar 12,408. Koefisien regresi variabel *kinerja karyawan* sebesar 0,716: artinya jika motivasi kerja (X) mengalami kenaikan 1, maka *kinerja karyawan* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,716. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan posotif antara variabel motivasi kerja (X) dan Variabel kinerja karyawan (Y), semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan pimpinan harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar dengan selalu memberikan motiasi karyawan akan merasa terdorong dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan lebih berkualitas dan tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka motivasi kerja merupakan salah satu hal yang harus terus dilakukan oleh pimpinan perusahaan/organisasi/instansi dalam hal ini PT. Telkom Kota Tomohon, dengan selalu memberikan motivasi karyawan akan selalu merasakan kenyamanan dalam bekerja serta selalu mendapatkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, hal inilah yang akan mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan. Demikan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusri (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya. Disis lain Meidizar G (2016) menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan karyawan senantiasa mendapatkan dorongan atau motivasi, dengan adanya dorongan untuk bekerja tersebut maka secara tidak langsung tujuan perusahaan akan terealisasi.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon.

Dalam pengembangan teori, perlu adanya penelitain lanjutan baik dalam rangka pengembangan penelitian dan membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian selanjutnya

Bagi instansi, perlu secara atif pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan agar supaya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya karyawan terdorong dan lebih semangat sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan seiring dengan peningkatan kualitas hasil pekerjaan akan meningkatakan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Fernanda, R., &agoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, *5*(2).

Memah, H. F. V., & Potolau, M. J. N. (2019). Performance Measurement with SWOT Balanced Scorecard Analysis at Local Cooperatives in Minahasa Selatan District. *Media Ekonomi dan Manajemen*, *34*(1).

Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, *5*(1).

Meidizar, G., & Rustono, A. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt. primarindo Asia Infrastructure, tbk). eProceedings of Management, 3(2).

Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 48(1), 28-35.