

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo

The Influence of Motivation Toward Employee Performance of Human Resources and Community Development Center Unit Telkom Solo Telecommunication Area

Hesti Dwi Hidayati¹, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, S.E., M.M²

¹Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

hestidwi83@yahoo.co.id, bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo sebanyak 30 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu, 1) Motivasi karyawan pada Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap motivasi, yaitu dengan nilai 76,2%. 2) Kinerja karyawan pada Unit *Human Resource* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo secara keseluruhan berada dalam kategori baik.

Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan nilai 74,9%. 3) Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, variabel motivasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,1% sisanya yaitu 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Deskriptif.

Abstract

. The purposes of this research is to determine the effect of motivation on the employee performance of Telkom Employees in the Human Resources Unit and Community Development Center in the Solo Telecommunications Area. By using quantitative deskriptif research methods.

The samples in this study were employees of Human Resources Unit and Community Development Center in the Solo Telecommunications Area as many as 30 employees.

Based on the results of research that has been done obtained results, 1) Motivation of employees at Human Resources Unit and Community Development Center in the Solo Telecommunications Area as a whole are in the high category. This is based on the recapitulation of the percentage of respondents' responses to motivation, which is 76.2%. 2) Employee performance at Human Resources Unit and Community Development Center in the Solo Telecommunications Area based on respondents as a whole are in the high category.

This is based on the recapitulation of the percentage to employee performance, which is 74.9%. 3) Based on the results of hypothesis analyze, the motivation variable (X) has a positive and significant influence on employee performance (Y) of 78.1%, the remaining 21.9% is influenced by other variables not examined in this research.

1. Pendahuluan

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode "TLKM" dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode "TLK".

Dalam upaya bertransformasi menjadi digital telecommunication company, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha Telkom Group bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya.

Dalam suatu sistem organisasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang penting dalam tujuan perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai cita cita dan harapan yang tinggi agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif.

Menurut Yusuf (2015:30) tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya keluhan dari pelanggan atas meningkatnya bisnis perusahaan.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18) terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan dalam beberapa indikator, mencakup:

- a. Kuantitas kerja, meliputi output rutin dan nonrutin atau ekstra.
- b. Kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- c. Ketepatan Waktu.

Uraian kinerja karyawan di Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo berdasarkan kuantitas kerja terdapat 3 dari 30 karyawan belum bisa melaksanakan segala kemampuan yang dimiliki dalam memaksimalkan target perusahaan yang telah ditentukan Telkom Witel Solo. Berdasarkan kualitas kerja terdapat 2 dari 30 karyawan belum bisa menunjukkan kualitas pekerjaan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan ketepatan waktu, masih terdapat 3 dari 30 karyawan yang terlambat masuk kerja, akan tetapi karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan cekatan serta tidak menunda pekerjaan.

Uraian motivasi kerja karyawan di Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo berdasarkan Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) Kurangnya dukungan dari pemimpin ataupun sesama rekan karyawan menyebabkan karyawan kurang mampu menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, hal ini berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri dan ataupun sesama rekan karyawan. Hal ini berdampak kepada kinerja karyawan itu sendiri dan juga berdampak ke target perusahaan sendiri. Berdasarkan Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*) Masih terdapat 4 dari 30 karyawan merasa kurang di pengakuan prestasi kerja dan penghargaan diri.

Berdasarkan Hubungan Sosial (*Social Needs*) Dalam hubungan sosial, hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan sudah terjalin dengan baik dan harmonis, komunikasi yang baik adalah kuncinya. Berdasarkan Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*) Menurut hasil wawancara, para karyawan sudah merasa aman bekerja di Telkom Witel Solo dan belum ada yang dikhawatirkan. Berdasarkan Kebutuhan Fisiologis (*Psychological Needs*) Kebutuhan fisik yang dasar seperti makan, minum, tidur di Telkom Witel Solo sudah terpenuhi dengan baik.

2. Dasar Teori/Material dan Metodologi/Perancangan

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari Manajemen Sumber Daya Manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Hasibuan (2014:20) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Motivasi

Menurut Chung & Meggison dalam Fahmi (2016:200) motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan dalam sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan.

Motivasi (Mangkunegara, 2014:61) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. "Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk maju. Daya dorong untuk lebih maju dalam

berwirausaha dan berkembang didalam diri disebut motivasi. Dapat diartikan motivasi adalah faktor pendorong bagi individu agar mengembangkan semangat kerjanya” (Sadarmayanti, 2016:216).

2.3 Dimensi Motivasi

Dalam konsep motivasi menurut Fahmi (2016:105) bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) dimensi tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun dimensi motivasi yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), seperti : kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau tingkat kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), yakni kebutuhan merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.4 Kinerja

Menurut Abdullah (2014:3-4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di instusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam Sandy (2015:12), ”kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.”

Menurut Mangkunegara (2014:9) Kinerja Karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan tugasnya dan sesuai atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.5 Dimensi Kinerja Karyawan

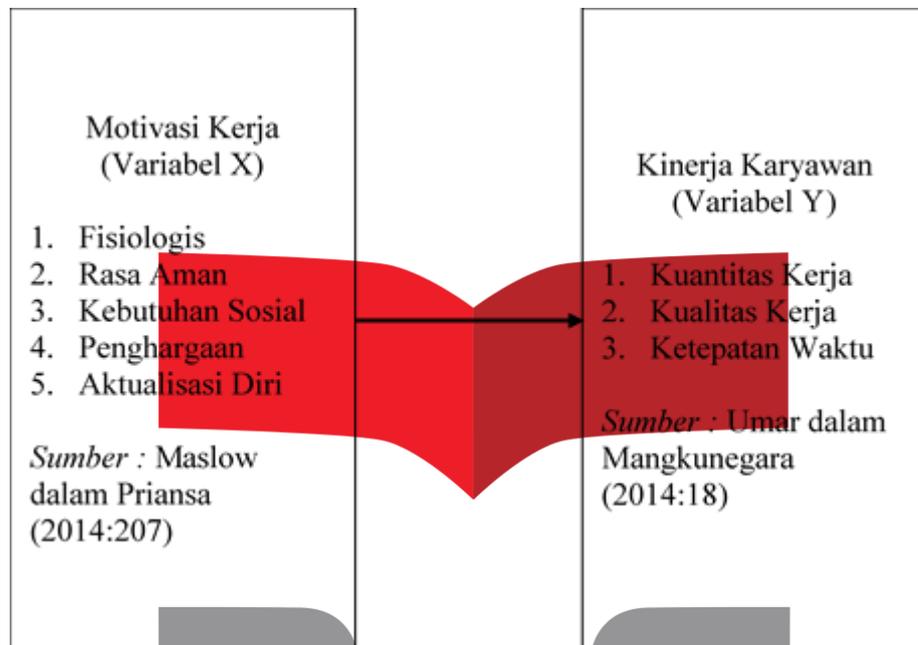
Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18) Terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

- a. Kuantitas kerja, terdiri atas output rutin dan non rutin atau ekstra. Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.
- b. Kualitas kerja, terdiri atas ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
- c. Ketepatan waktu. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi seseorang berasal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediannya. Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian David Ackah (2014) yang menyatakan bahwa karyawan yang lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka lebih puas dengan kinerja mereka, dan cenderung tidak meninggalkan organisasi. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh IGK Wijaya (2015) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan ialah deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling. Sampel yang digunakan adalah 30 karyawan Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo Unit *Human Resources* dan *Community Development Center*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert.

3 Pembahasan

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, dari 24 butir kuisioner yang disebarakan kepada 30 responden memiliki nilai korelasi (r_{hitung}) diatas 0,361 (r_{tabel}) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linier sederhana.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah 0,931 untuk motivasi dan 0,890 untuk kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

a) Variabel Motivasi

Tabel 1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2,3	Kebutuhan Fisiologis	347	77,1%
4,5,6	Kebutuhan Rasa Aman	349	77,5%
7,8,9	Kebutuhan Sosial	332	73,7%
10,11,12	Kebutuhan Akan Harga Diri Atau Pengakuan	325	72,2%
13,14,15	Kebutuhan Aktualisasi Diri	343	76,2%
Jumlah Skor			1716
Presentase			76,2%

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.716 atau sebesar 76,2%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Motivasi Unit *Human Resources dan Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri berada dalam kategori baik dimana Unit *Human Resource dan Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo mampu menciptakan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

b) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Dimensi	Skor	Rata-Rata Presentase
1,2,3	Kuantitas Kerja	333	74%
4,5,6	Kualitas Kerja	329	73,1%
7,8,9	Ketepatan waktu	350	77,7%
Jumlah Skor			1.012
Presentase			74,9%

Sumber : Data diolah peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh adalah 1.012 atau sebesar 74,9%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan Unit *Human Resources dan Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu berada dalam kategori baik.

3.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	2,625	3,101		,847
	Motivasi	1,154	,116	,884	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25

Hasil pengolahan data pada tabel 4 di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,625 + 1,154X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut. Apabila variabel motivasi bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 2,625 satuan. Koefisien X (b) = 1,154. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo . Jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 1,154.

3.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji-t) merupakan metode pengujian dalam statistic yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel X (Motivasi) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tabel 4 diatas (pada uji regresi linear sederhana) dapat dilihat bahwa, nilai t hitung variabel Motivasi lebih besar dari t tabel, karena nilainya t hitung (9,988) > t tabel (1,701) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Unit *Human Resources* dan *Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo .

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,773	2,708

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25

Rumus koefisien determinasi adalah $Kd = r^2 \times 100\%$. Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai r^2 adalah 0,781. Maka perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,781 \times 100\%$$

$$= 78,1\%$$

Berdasarkan perhitungan pada tabel (nomor) koefisien determinasi nilai perolehannya sebesar 78,1%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh motivasi adalah sebesar 78,1%, sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *Unit Human Resources dan Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi karyawan pada Unit *Human Resources dan Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo dimata responden secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap motivasi, yaitu dengan nilai 76,2%.
- b. Kinerja karyawan pada Unit *Human Resource dan Community Development Center* Telkom Wilayah Telekomunikasi Solo dimata responden secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal ini berdasarkan pada rekapitulasi presentase tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, yaitu dengan nilai 74,9%.
- c. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, variabel motivasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 78,1% sisanya yaitu 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers
- [2] Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Data Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta
- [4] Mangkunegara.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- [5] Abdullah, M. 2014.*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [6] Sandy, Muhammad. 2015. *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa* UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Universitas Widyatama Bandung.
- [7] Priansa,Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Ackah,David.(2014).*The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana*. Academic Journals.Global Journal of Management Studies and Researches. ISSN 2345-6086.Department of Business & Economics. Atlantic International University. Hawaii, Honolulu, U.S.A
- [9] Wijaya, IGK. (2015). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas Pelayanan Resep Obat Jadi Di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng*, 12(01), 45-48. Forum Ilmiah.