

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CABANG PT. TELKOM KABUPATEN JEMBRANA BALI

Putri Anggreni

Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta
gekay@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine whether there is significant influence between motivation on employee performance at the branch office of PT. Telkom Jembrana Bali. In this study used a sample of 20 respondents with a random sampling technique and using descriptive analysis method which consists of two variabels, namely, motivation of employee as independent variables (X) and employee performance as dependent variables (Y). To collect data that is done is interview, documentation, and a questionnaire in the branch office of PT. Telkom Jembrana regency of Bali, and analyzed by qualitative and quantitative analysis techniques using test calculations F and t test. The findings of this study is to test the value of X_1 states that $t_{arithmetic} < t_{table}$ ($3,3776 < 2,101$) it means refusing H_0 and accept H_a , meaning that there is significant influence between motivation with employee performance. Of test results F stated that $F_{arithmetic} > F_{table}$ ($0,001 > 0,05$) with a level of 5% and freedom 18. And views of the coefficient of determination obtained for 0,042 means that the level of the performance of employees in the branch office of PT. Telkom Jembrana regency of Bali can be explained 44,2% of the variable motivation.*

Keywords : *Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Motivasi kerja karyawan dalam mengembangkan perusahaan saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, yang efektif. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan, untuk meraih apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan perlu memiliki alat penggerak utama yaitu

memotivasi karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin waktu serta maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Selain dari motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran yang tak kalah penting untuk mendukung keseharian dari karyawan tersebut bekerja. Apabila lingkungan kerja yang dirasakan baik serta nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat, perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan penerapan disiplin kerja, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi

merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja juga diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Pada hakekatnya tingkah laku manusia senantiasa berorientasi pada tujuan, baik bersifat materi maupun non materi. Tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat dorongan orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan

akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Dari pengertian-pengertian tersebut maka jelaslah bahwa dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

PT. Telkom Indonesia Tbk, adalah penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan infocom, telepon tidak bergerak kabel (*fixed wireline*) dan telepon tidak bergerak nirkabel (*fixed wireless*), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali; 2) Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Pemahaman serupa menyatakan bahwa sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang ditentukan (Suyanto, 2008).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor

pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001).

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seseorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu: 1) Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing; 2) Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahannya tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing; 3) Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecendrungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama; 4) Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas; 5) Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seseorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik; 6) Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan

keteladanan seorang pemimpin, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara kerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan.

Menurut Sutrisno (2009), tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi bertujuan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan; 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 4) Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan; 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) Meningkatkan kreativitas dan prestasi karyawan; 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Kinerja adalah suatu kemampuan atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan

suatu tindakan tertentu. Kinerja juga bisa diartikan dari tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu. Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang pegawai akan berusaha untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang baik sesuai dengan kemampuan, pengalaman, keungguhan serta waktu pengerjaan tugas yang dibebankan kepadanya. Pembinaan kinerja dimaksud untuk meningkatkan kinerja setiap individu, kelompok atau unit kerja, serta meningkatkan kinerja perusahaan setinggi mungkin.

Pengertian kinerja menurut para ahli banyak ditemukan dibuku-buku manajemen ataupun internet. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Sedangkan menurut Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan cacatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Basri dan Rivai (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan menurut Kusriyanto (2008) yaitu, kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorang dalam suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2001) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa ahli mengenai pengertian kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya mempunyai kinerja yang berbeda. Perbedaan ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*), dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan antara karyawan tersebut berbeda karena adanya faktor-faktor individu yang berbeda seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi yang ada pada diri karyawan:

Apabila seorang pegawai merasa dirugikan dalam penilaian kerja, dapat menuntut pihak yang menilai sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Menurut Gomes (2001), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif yaitu: 1) *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan kinerja; 2) *Reliability*, menunjukkan tingkat mana kinerja menghasilkan hasil bagi konsisten; 3) *Discrimination*, mengukur tingkat dimana suatu kriteria kinerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat kinerja.

Dimensi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

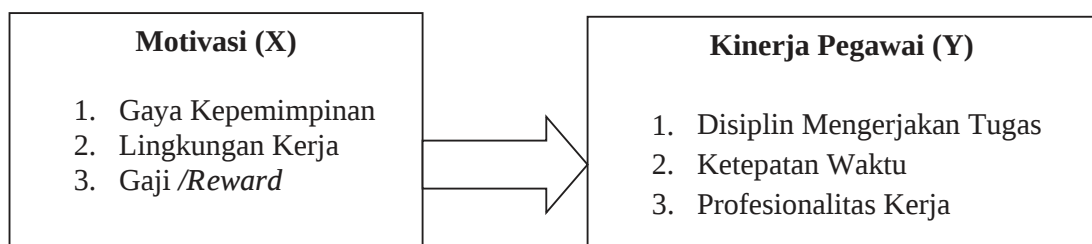
Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Terdapat

pengaruh yang signifikan antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali; 2) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan landasan teori, maka motivasi kerja adalah dorongan dan

keinginan sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Selain motivasi kinerja karyawan juga sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajarinya semua yang ada pada populasi itu. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel adalah bagian suatu subjek atau obyek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karekteristik suatu populasi. Pengambilan sampel yang tidak sesuai dengan kualitas dan karakteristik populasi akan menyebabkan suatu penelitian menjadi bisa tidak dapat dipercaya dan kesimpulannyapun bisa keliru. Hal ini karena dapat mewakili populasi.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian dapat digunakan beberapa teknik sampling. Teknik yang digunakan

untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak (*random*) sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Penarikan sampel merupakan salah satu langkah yang penting dalam penelitian, karena simpulan-simpulan yang didapat hakikatnya merupakan suatu generalisasi sampel pada populasi. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang berjumlah 20 orang karyawan. Karena karyawan tetap mempunyai kewajiban langsung dengan pihak perusahaan. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Telkom Plasa Negara Jalan Ngurah Rai 151b, Kabupaten Jembrana, Bali.

Sumber data yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah: 1) Data primer, merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan

hasil pengujian; 2) Data sekunder, merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan metode penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian dan yang berusaha mengumpulkan data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, menyajikan dan menganalisisnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti dan kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan. Teknik yang digunakan adalah: 1) Observasi, menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan; 2) Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang di siapkan masing-masing responden Bungin (2013). Metode Kuesioner berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan, kepada responden untuk diisi; 3) Dokumentasi, yaitu mendapatkan data tertulis yang dibutuhkan yang berasal dari dokumen dan catatan-catatan dari perusahaan seperti jumlah karyawan, upah/gaji, struktur organisasi dan lain-lain. Dokumentasi di tunjukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian; 4) Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sitematik dan berlandaskan pada masalah, tujuan dan hipotesis penelitian.

Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk memberikan penelitian secara konkrit mengenai variabel yang diselaraskan dengan kapasitas penelitian. Dalam penelitian ini masing-masing variabelnya adalah: 1) Variabel Bebas (*Independent Variables*) yaitu Motivasi (X). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan; 2) Variabel Terikat (*Dependent Variables*) yaitu Kinerja Pegawai (Y). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut: Analisis Kualitatif, yaitu metode analisis yang tidak berbentuk angka dan berfungsi memberikan gambaran secara umum dan sistematis mengenai objek masalah penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali. Atau dengan kata lain analisis kualitatif merupakan kelanjutan dari analisis kuantitatif yang dilakukan. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahap sebagai berikut: 1) Pengeditan (*Editing*), adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa; 2) Pemberian Kode (*Coding*), yaitu proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk

kelompok ke dalam kategori yang sama; 3) Pemberian Skor (*Scoring*), adalah mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan skala Likert.

Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Tabel 1. Kriteria Skala Penilaian

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2011)

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

Analisis Kuantitatif menggunakan metode: 1) Analisis Regresi Sederhana untuk mendefinisikan hubungan linier antara satu variabel prediktor/*independent* (X) yaitu motivasi terhadap variabel respon/*dependent* (Y) yaitu kinerja pegawai. Bentuk matematisnya (Suliyanto, 2011) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X = Motivasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- ε = Nilai Residu

2) Korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan (2) dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara dua (2) variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif; 3) Uji Hipotesis.

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu instrument penelitian diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji Reliabilitas dengan cara membandingkan nilai r hasil dengan nilai konstanta (0,6). Dalam uji reliabilitas sebagai nilai r hasil adalah nilai Alpha dengan ketentuan bila r Alpha > konstanta (0,6), maka pertanyaan tersebut reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif hasil data penelitian untuk kedua variabel seperti tampak pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

			Statistic	Std. Error
Motivasi	Mean		44,25	1,330
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	41,47	
		Upper Bound	47,03	
	5% Trimmed Mean		44,44	
	Median		44,00	
	Variance		35,355	
	Std. Deviation		5,946	
	Minimum		31	
	Maximum		54	
	Range		23	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		0,696	0,512
	Kurtosis		0,473	0,992
	Sum		885	

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan Tabel 2, dapat dikatakan bahwa rata-rata skor motivasi 4,25; median 44,00 dengan standar deviasi 5,946. Skor capaian motivasi tertinggi adalah 54 dan skor motivasi terendah yaitu 31. Jadi dari data ini dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata skor motivasi adalah diantara 41,47 sampai dengan 47,03.

Tabel 3. Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

			Statistic	Std. Error
Kinerja	Mean		69,30	0,317
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	68,64	
		Upper Bound	69,96	
	5% Trimmed Mean		69,50	
	Median		70,00	
	Variance		2,011	
	Std. Deviation		1,418	
	Minimum		65	
	Maximum		70	
	Range		5	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-2,070	0,512
	Kurtosis		3,686	0,992
	Sum		1386	

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan Tabel 3, dapat dikatakan bahwa rata-rata skor kinerja pegawai 69,30, median 70,00 dengan standar deviasi 1,418. Skor capaian kinerja pegawai tertinggi adalah 70 dan skor kinerja pegawai terendah yaitu 65. Jadi dari data ini dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata skor

kinerja pegawai adalah diantara 68,64 sampai dengan 69,96.

Adapun syarat analisis insferensial data penelitian yaitu hasil data instrumen yang digunakan untuk mencari data harus memenuhi yaitu: 1) Validitas dan Reliabilitas; 2) Normalitas data penelitian. Berikut ini akan dijelaskan kedua hal tersebut.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Data Instrumen Motivasi (X)

Butir Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	48,05	34,997	0,479	Valid	0,801	Reliabel
P2	48,2	36,379	0,412	Valid	0,806	Reliabel
P3	48,3	36,747	0,658	Valid	0,797	Reliabilitas
P4	48,25	37,987	0,41	Valid	0,807	Reliabel
P5	48	33,474	0,739	Valid	0,782	Reliabilitas
P6	48,1	33,674	0,744	Valid	0,783	Reliabel
P7	48,15	34,871	0,62	Valid	0,792	Reliabel
P8	47,35	39,924	0,63	Valid	0,832	Reliabel
P9	47,55	39,313	0,601	Valid	0,836	Reliabel
P10	48,05	33,524	0,745	Valid	0,782	Reliabel
P11	48,15	36,871	0,223	Tidak Valid	-0,826	Tidak Reliabel
P12	47,15	37,397	0,376	Valid	0,808	Reliabel
P13	47,45	39,629	0,084	Tidak Valid	-0,827	Tidak Reliabel
P14	48,1	35,042	0,582	Valid	0,794	Reliabel
P15	48,05	34,05	0,76	Valid	0,783	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan pada Tabel 4, bahwa dengan mengambil taraf kepercayaan 5% dengan derajat kebebasan 18, maka $r_{tabel} = 0,2992$. Maka diperoleh bahwa butir pertanyaan P11 dan P13 *tidak valid*, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari alpha Cronbach's hitung diperoleh

sebesar 0,853. Dimana hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa alpha Cronbach's untuk butir P11 dan P13 adalah negatif, maka dapat dikatakan bahwa lebih kecil dari pada 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir tersebut *tidak reliabel*. Jadi dalam analisis untuk pengujian hipotesis digunakan butir pertanyaan yang valid dan reliabel saja.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Data Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

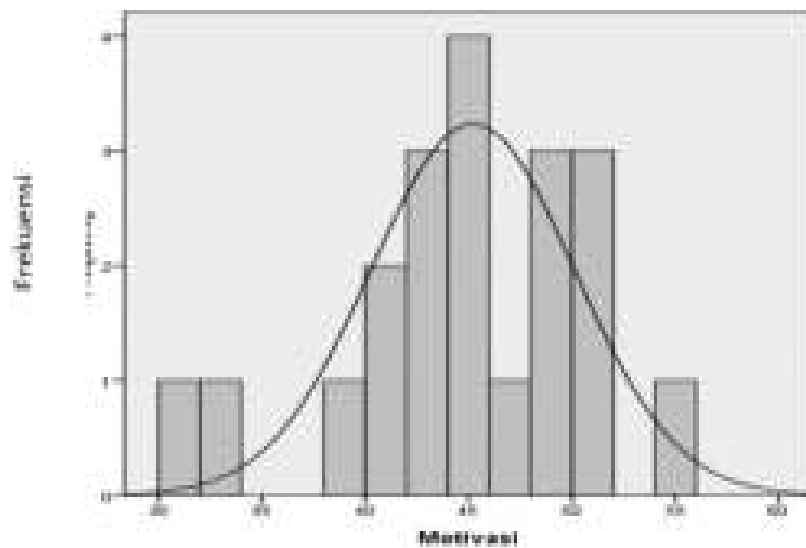
Butir Pertanyaan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
P1	65,15	8,134	0,899	Valid	0,654	Reliabel
P2	65,3	10,011	0,653	Valid	0,737	Reliabel
P3	65,1	10,095	0,468	Valid	0,733	Reliabel
P4	65,35	8,976	0,497	Valid	0,698	Reliabel
P5	65,3	11,589	0,312	Valid	0,783	Reliabel
P6	65,25	12,513	0,562	Valid	0,804	Reliabel
P7	65,2	9,747	0,355	Valid	0,726	Reliabel
P8	65,15	8,134	0,899	Valid	0,654	Reliabel
P9	65,15	8,134	0,899	Valid	0,654	Reliabel
P10	65	11,368	0,298	Tidak Valid	-0,766	Tidak Reliabel
P11	65,15	8,134	0,899	Valid	0,654	Reliabel
P12	65,15	8,134	0,899	Valid	0,654	Reliabel
P13	65,15	11,292	0,537	Valid	0,772	Reliabel
P14	65,15	8,134	0,899	Valid	0,654	Reliabel
P15	65,35	8,976	0,497	Valid	0,698	Reliabel

Sumber: Data yang Diolah

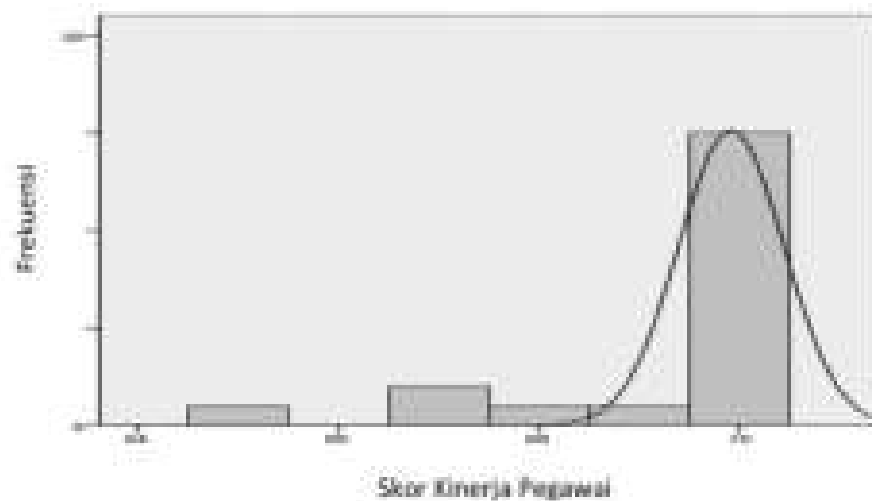
Berdasarkan pada Tabel 5, bahwa dengan mengambil taraf kepercayaan 5% dengan derajat kebebasan 18, maka $t_{tabel} = 0,2992$. Maka diperoleh bahwa butir pertanyaan P10 *tidak valid*, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari alpha Cronbach's hitung diperoleh sebesar 0,703. Dimana hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa alpha Cronbach's untuk butir P10 adalah negatif, maka dapat dikatakan bahwa lebih kecil daripada 0,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa butir tersebut *tidak reliabel*. Jadi dalam analisis untuk pengujian

hipotesis digunakan butir pertanyaan yang valid dan reliabel saja.

Untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik histogram dan kurve normal yang menyerupai bel shape. Atau dapat juga digunakan hasil perbandingan antara *skewness* dan *standar error* dengan mengambil ketentuan bahwa hasil baginya lebih kecil dari dua (Riyanto, 2010). Berikut ini akan disajikan bentuk grafik masing-masing data penelitian untuk kedua variabel penelitian.



Gambar 2. Grafik Hasil Analisis Data Hasil Kuesioner Tentang Variabel Motivasi Pegawai (X)



Gambar 3. Grafik Hasil Analisis Data Hasil Kuesioner Tentang Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Jadi berdasarkan pada bentuk grafik, maka kedua hasil data variabel penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua berdistribusi normal.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi yakni korelasi Product Moment (r) dan regresi linier. Adapun rangkuman hasil analisis korelasi Product Moment seperti yang tercantum pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Koefisien Antar Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien korelasi (r)	Koefisien Diterminasi (r^2)	Signifikansi
X dengan Y	0,665	0,442	0,001

Sumber: Data yang Diolah

Adapun hasil hitung persamaan regresi linier antara variabel motivasi (X) terhadap

variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat seperti pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Analisis ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,885	1	16,885	14,258	.001 ^a
Residual	21,315	18	1,184		
Total	38,200	19			

Sumber: Data yang Diolah

Sedangkan nilai koefisien dari variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja

pegawai (Y) dapat ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Analisis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	62,285	1,874		33,240	0,000	58,348	66,221
Motivasi	0,159	0,042	0,665	3,776	0,001	0,070	0,247

Sumber: Data yang Diolah

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali.**

Berdasarkan Tabel 7, ternyata diperoleh $F_{hitung} = 14,258$ dan angka signifikansi sebesar 0,001 antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali dengan $F_{tabel} = 4,41$ dengan taraf kepercayaan 5% dan derajat kebebasan sebesar 18. Hal ini dapat dikatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 , artinya: terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai PT. Telkom Kabupaten

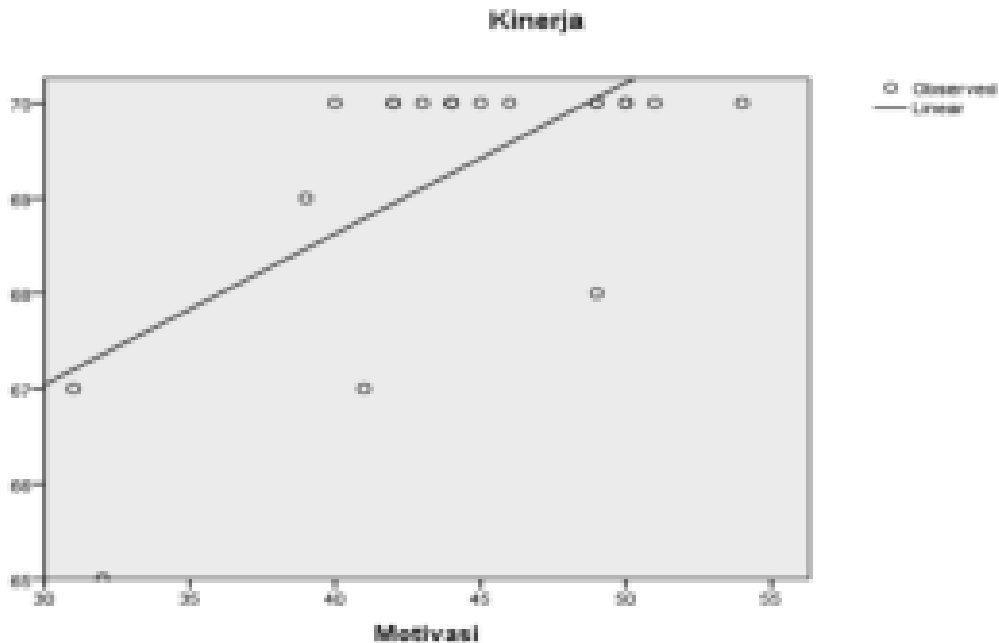
Jembrana Bali. Di samping itu, dapat pula dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,776$ dan angka signifikansi sebesar 0,001 dengan $t_{tabel} = 2,101$ dengan taraf kepercayaan 5% dan derajat kebebasan 18, ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dengan memperhatikan Tabel 8, maka persamaan regresi linier antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dituliskan $Y = a + bX$ yaitu $Y = 62,285 + 0,195X$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 62,285, artinya jika motivasi pegawai (X) = 0, maka kinerja pegawai pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali adalah 62,285.
- Koefisien regresi (X) = 0,159, artinya jika motivasi pegawai mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai pada kantor cabang PT.

Telkom Kabupaten Jembrana Bali akan meningkat sebesar 0,159.

c. Bentuk grafik dari persamaan regresi tersebut dapat ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Persamaan Regresi Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali.

Berdasarkan Tabel 6, ternyata diperoleh koefisien korelasi antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali sebesar 0,665 dengan koefisien determinasi 0,442, dan angka signifikansi 0,001. Hal dapat dikatakan bahwa angka signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 , artinya: terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali. Di samping itu, dapat pula dilihat dari koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,442, artinya bahwa: variasi tinggi rendahnya dengan kinerja pegawai PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali

dapat dijelaskan 44,2% dari variabel motivasi pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bahwa Motivasi Pegawai (X) berdasarkan Uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,258 > 4,41$) dengan angka signifikan $0,001 < 0,05$, dan berdasarkan Uji t dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,776 < 2,101$) dengan angka signifikan sebesar 0,001 dengan taraf kepercayaan 5% dan derajat kebebasan 18 jadi disimpulkan bahwa *menolak* H_0 dan *menerima* H_1 yang artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai.
2. Dilihat dari nilai koefisien korelasi antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,665 dengan koefisien determinasi 0,442 dan angka signifikansi 0,001 hal ini dapat dikatakan bahwa

angka signifikansi $0,001 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai.

3. Persamaan regresi linier antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dituliskan dengan $Y = 62,285 + 0,159X$ dapat dijelaskan sebagai berikut konstanta (a) = 62,285, artinya jika motivasi pegawai (X) = 0, maka kinerja pegawai adalah 62,285. Serta koefisien regresi (X) = 0,159 artinya jika motivasi pegawai mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,159.
4. Bahwa Motivasi Pegawai (X) berdasarkan Uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,258 > 4,41) dengan angka signifikan 0,001 < 0,05, dan berdasarkan Uji t dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (3,776 < 2,101) dengan angka signifikan sebesar 0,001 dengan taraf kepercayaan 5% dan derajat kebebasan 18 jadi disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai.
5. Dilihat dari nilai koefisien korelasi antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,0665 dengan koefisien determinasi 0,442 dan angka signifikansi 0,001 hal ini dapat dikatakan bahwa angka signifikansi $0,001 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_1 yang artinya terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi pegawai dengan kinerja pegawai.
6. Persamaan regresi linier antara motivasi pegawai (X) dengan kinerja pegawai (Y) dapat dituliskan dengan $Y = 62,285 + 0,159X$ dapat dijelaskan sebagai berikut konstanta (a) = 62,285, artinya jika motivasi pegawai (X) = 0, maka kinerja pegawai adalah 62,285. Serta koefisien regresi (X) = 0,159 artinya jika motivasi

pegawai mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,159.

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah:

1. Pemimpin harus bisa mempertahankan motivasi kerja pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali dengan menjaga lingkungan kerja di sekitar tempat kerja dan memberikan *reward* atau upah untuk para pegawai.
2. Para pegawai harus bisa meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali dengan menerapkan kedisiplinan dalam menjalankan kerja, ketepatan waktu dan menjaga keprofesionalan dalam menjalankan tugas dari perusahaan.
3. Pemimpin harus bisa mempertahankan motivasi kerja pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali dengan menjaga lingkungan kerja di sekitar tempat kerja dan memberikan *reward* atau upah untuk para pegawai.
4. Para pegawai harus bisa meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada kantor cabang PT. Telkom Kabupaten Jembrana Bali dengan menerapkan kedisiplinan dalam menjalankan kerja, ketepatan waktu dan menjaga keprofesionalan dalam menjalankan tugas dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, F.M. dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Bungin, B. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen Dan Pemasaran*. Kencana. Jakarta.
- Gitosudarmo, H.I. 2001. *Manajemen Strategis*. Edisi Cetakan Keempat. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Gomes, F.C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.

- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusriyanto, B. 2008. *Budaya Organisasi & Perubahan*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Riyanto, B. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suyanto. 2008. *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*. Mitra Cendikia. Yogyakarta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi & Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.