

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.TELKOM Tbk CABANG MAKASSAR**

**NURNANINGSIH**

*Akademi Sekretari dan Manajemen Indonesia (Asmi Publik)*

Email: [Nurnaningsihsyarif84@gmail.com](mailto:Nurnaningsihsyarif84@gmail.com)

### **ABSTRACT**

The results showed that: 1) External Motivation in PT. Telkom companies had a significant influence on performance productivity based on employee perceptions, 2) From the results of the analysis, the results showed that external motivation (Working Conditions, Good Bosses, Financial and Social Guarantees) had an effect towards the productivity of the company. While the analysis obtained from internal motivation (Exciting Work, Challenging Work, and Attractive Work) has an influence on productivity. Thus, the proposed hypothesis is proven, 3) External and internal motivation has a simultaneous effect on employee performance.

This is evidenced by the coefficient of determination test, which is equal to 47% of employee performance is influenced by variations in the two variables used in the study, the remaining 53% is influenced by other factors, 4) External motivation is more dominantly influencing employee performance this is evidenced by external motivation regression coefficient greater than internal motivation, 5) Internal motivation is the most dominant influence on productivity is good communication between employees and supervisors of internal motivation is the work performance that is owned based on the research conducted.

**Keywords** : "Motivation, Good Bosses , Financial and Social Guarantees".

### **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim

kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti mitra kerja yang diadakan PT.Telkom dengan membuat perjanjian kerja sama dengan PT. Ovis Internasional dalam menerbitkan community "Priority Care" yang ditunjukkan kepada para pelanggan Telkom, jaminan layanan khusus yang meliputi layanan pasang baru telepon, gangguan, pengaduan buku isolir dan pengaduan tagihan. Dari kerja sama diatas dapat kita liat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT.Telkom

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan ini. Maka PT. Telkom Tbk, dengan segala ketrbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Terkait mengenai motivasi *Reskar* pada tahun 2001 melakukan penelitian

dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah.

Kesimpulan yang dapat dikutip dari teori *Herzberg* adalah motivasi karyawan terbagi atas dua jenis yakni Hygiene Factors (Motivasi Eksternal) dan Motivation Factors (Motivasi Internal). Sedangkan *Fredrick Taylor* mengemukakan motivasi eksternal lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan motivasi internal.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu ,Menghormati keberagaman dan perbedaan individu, Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan Mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang

dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian dan Fungsi Manajemen. SDM**

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen

sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi&misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Manalung (1982 : 76) mengatakan

“Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu” Manalung (1982:76)

Menurut As'Ad (1995 : 45) mengatakan:

“Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan di dalam pebuatannya itu mempunyai tujuan tertentu”.As'Ad (1995:45)

Dari kedua definisi tentang motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang

diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, [manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan](#) sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Baharuddin Semmaila ( 2019) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitiannya Menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Menurut *Sugeng Budiono (2003:201)* produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian Fisiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik

dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung. *Sugeng Budiono (2003:201)*

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Menurut Komarudin, "produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini" *Komarudin, (1992:121)*

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli, selanjutnya akan dijelaskan Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas menurut para ahli.

#### Faktor-Faktor Produktivitas Dan Pengukuran Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh Soedarmayanti bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*).

4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha'

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat [mengukur karyawan atas unjuk kerjanya](#) berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan [karakteristik kinerja](#) individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari *Sunarto (2003)*, yaitu :

“Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan Kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen” *sunarto (2003:20)*

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan CrossSectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan dan menggunakan analisa kualitatif untuk mendiskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas data tersebut. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Produktivitas Kerja).

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. TELKOM. Untuk menganalisis data ke dalam regresi sederhana tersebut digunakan software SPSS. Hasil dari olah data inilah yang akan diinterkinerjakan dalam pembahasan hasil. "Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, yang dikutip dalam buku Walpole (1995 : 342)" dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja PT. Telkom (Produktivitas Kerja)

a = Kostanta

X<sub>1</sub> = Motivasi Eksternal

X<sub>2</sub> = Motivasi Internal

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Standar error

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi (r) yang dikutip dalam buku walpole (1995 : 371) sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\sum X_1^2 \sum X_2^2}}$$

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan

yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

- a. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha*  $> 0,60$  (Imam Ghozali, 2007 :
- b. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 54 karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin dan unit kerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut

1) Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel 1 berikut ini

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Umur

	N	□	%	N	□	%	N	□	%	N	□	%
<b>X1</b>	4.0	6.0	66.7	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	4.0	57.1
	5.0	6.0	66.7	5.0	8.0	72.7	5.0	21.0	77.8	5.0	4.0	57.1
	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	23.0	85.1	4.0	5.0	71.4
	4.0	5.0	55.6	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	3.0	75.0
	4.0	4.0	8.0	4.0	6.0	54.5	4.0	20.0	74.1	4.0	3.0	75.0
	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	24.0	88.9	4.0	5.0	71.4
	4.0	8.0	88.9	4.0	10.0	90.9	4.0	22.0	81.4	4.0	6.0	85.7
	4.0	6.0	66.7	4.0	8.0	72.7	4.0	21.0	77.8	4.0	4.0	57.1
	4.0	6.0	66.7	4.0	8.0	72.7	4.0	21.0	77.8	4.0	6.0	85.7
	4.0	5.0	55.6	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	3.0	75.0
	4.0	6.0	66.7	4.0	8.0	72.7	4.0	22.0	81.4	4.0	5.0	71.4
<b>X2</b>	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	21.0	77.8	4.0	5.0	71.4
	3.0	5.0	71.4	3.0	7.0	63.6	3.0	20.0	74.1	3.0	4.0	57.1
	4.0	5.0	71.4	4.0	7.0	63.6	4.0	20.0	74.1	4.0	4.0	57.1
	3.0	6.0	85.7	3.0	9.0	81.8	3.0	21.0	77.8	3.0	6.0	85.7
	4.0	6.0	85.7	4.0	9.0	81.8	4.0	21.0	77.8	4.0	6.0	85.7
	4.0	5.0	71.4	4.0	6.0	54.5	4.0	19.0	70.3	4.0	4.0	57.1
	4.0	5.0	71.4	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	5.0	71.4
	4.0	7.0	77.8	4.0	8.0	72.7	4.0	22.0	81.4	4.0	6.0	85.7
	3.0	5.0	71.4	3.0	7.0	63.6	3.0	23.0	85.2	3.0	5.0	71.4
	4.0	5.0	71.4	4.0	6.0	54.5	4.0	20.0	74.1	4.0	4.0	57.1
<b>Y</b>	4.0	7.0	77.8	4.0	9.0	81.8	4.0	23.0	85.2	4.0	5.0	71.4
	4.0	6.0	85.7	4.0	7.0	63.6	4.0	21.0	77.8	4.0	6.0	85.7
	4.0	7.0	77.8	4.0	8.0	72.7	4.0	22.0	81.4	4.0	5.0	71.4
	4.0	7.0	77.8	4.0	7.0	63.6	4.0	20.0	74.1	4.0	5.0	71.4

Sumber : Data diolah, Kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur antara 41 – 50 tahun yakni sebesar 50 %. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan PT. Telkom berumur 41 – 50 tahun

Tabel 2. Tanggapan Responden Menurut Usia

Sumber : Data diolah, Kuesioner

Berdasarkan hasil olahan data diatas mengenai tanggapan responden

menurut usia pada kuesioner Motivasi Eksternal. Responden berusia 20-30 tahun, 7 orang menjawab setuju dengan persentase sebesar 78% dari total 9 orang responden. responden yang berumur 31-40 tahun rata-rata menjawab setuju, yakni sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 72% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 15 orang dengan rata-rata persentase sebanyak diatas 56% dari total 27 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 100% dari total 7 responden.

Selanjutnya tanggapan responden pada kuesioner Motivasi Internal sebagian besar responden berusia 20-30 tahun menjawab setuju yakni sebanyak 4 orang dengan persentase 44% dari total 9 responden. Sedangkan sebagian besar responden yang berumur 31-40 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 5 orang dengan persentase 45% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 11 orang dengan persentase sebanyak 41% dari total 27 responden. Sedangkan responden yang berumur diatas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 5 orang dengan persentase diatas 71% dari total 7 responden.

Selanjutnya tanggapan responden pada kuesioner Produktivitas Kinerja sebagian besar responden berusia 20-30 tahun menjawab setuju yakni sebanyak 3 orang dengan persentase 33% dari total 9 responden. Sedangkan sebagian besar responden yang berumur 31-40 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang dengan persentase dibawah 28% dari total 11 responden. Untuk usia 41-50 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 7 orang dengan persentase sebanyak 26% dari total 27 responden. Sedangkan responden yang berumur di atas 51 tahun menjawab setuju, yakni sebanyak 3 orang persentase 43% dari total 7 responden

Analisis dan Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap PT.TELKOM

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi eksternal dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman pegawai/karyawan tentang kinerja, gaji, tunjangan dalam perusahaan dan tantangan dalam bekerja, maka dari 54 pegawai/karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner dapat kita lihat dengan table dibawah ini. Dengan melihat Rata-Rata Persentase

1. 85 – 100% = Sangat Baik
2. 65 -84% = Cukup
3. < 65% = Kurang

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 62%. Tanggapan selanjutnya mengenai upah/gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya, rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 74%. Selanjutnya mengenai atasan memberikan pelatihan kepada karyawan, dengan rata-rata responden memberikan jawaban setuju, yakni 82%.

Sementara itu, tanggapan responden mengenai atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 66%. Selanjutnya mengenai atasan selalu memberikan pujian kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik, rata-rata responden menjawab setuju, yakni 68%. Kemudian tanggapan responden mengenai situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni 64%.

Selanjutnya, tanggapan responden mengenai bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya, rata-rata responden menjawab sedang, yakni 72%. Kemudian tanggapan responden mengenai pekerjaan yang saya kerjakan menarik untuk diselesaikan, rata-rata karyawan menjawab setuju ,yakni 72%. Untuk tanggapan responden mengenai support keluarga menjadi semangat kerja, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 54%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai bekerja disini karyawan mendapatkan kesempatan mempelajari hal-hal baru, rata-rata karyawan

menjawab setuju, yakni 64%.

Dari hasil penelitian diatas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Hubungan motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan sebanyak 52.2%. Dalam penelitian ini motivasi eksternal yang paling mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, lingkungan kerja yang baik, dan atasan selalu memberikan pujian. Tiga factor utama itu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan daritanggapan responden hubungan motivasi internal terhadap produktivitas kerja karyawan rata-rata 32.2%. dalam penelitian ini tiga factor utama dari motivasi internal yg memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang menarik.

Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandarized coefficient B* dari motivasi eksternal 0,522, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar 0,322. Artinya bahwa 52,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penelitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.

## **SIMPULAN**

1. Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja perusahaan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal ( Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang

diajukan terbukti.

3. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar 47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal.
5. Motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan/ sedangkan motivasi internal adalah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan dari penelitian yang di lakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi. Yogyakarta Baccal, Robert. 2005. Performance Management. Jakarta : GM
- Baharuddin Semmaila (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi 2.3(2019):107-117
- Carray. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sondang, P.Siagian. 2005(Ed.), *pengertian produktivitas*. (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>), diakses 28 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Komaruddin. 1992(Ed.), *pengertian produktivitas dan factor-faktor yang mempengaruhi*. (<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>), diakses 29 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*. Dalam Sjahmien, Moefli. 2003(Ed.), *factor yang mempengaruhi produktivitas*. .(<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>), diakses 29 Sept. 2012)
- Chandradewi, Ayuningtyas. 2008. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. Dalam Sinungan. 2003(Ed.), *pengukuran kinerja produktivitas*..(<http://www.scribd.com/doc/56524013/15/Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja>), diakses 29 Sept. 2012)
- Dearden Bedford, Anthony. 1985. Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 5. Bandung : Erlangga

Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta : Indeks

H. Hadari, Nawawi. 2000. Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan. Yogya penerbit: UGM

H. Hadari, Nawawi. 2000. Management strategic organisasi non profit bidang Pemerintahan. Dalam William. dan Davis. 2003(Ed.), perbedaan motivasi eksternal dan internal. Yogya penerbit: UGM

Jsupranto. 1984. *Ekonometrik*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI

Maulana, Sulastiana. 2009. *Kepemimpinan melalui Motivasi Karyawan*. ([http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan\\_melalui\\_motivasi.pdf](http://pustaka.unpad.ac.id/wpcontent/uploads/2009/12/kepemimpinan_melalui_motivasi.pdf), diakses 20 Sept. 2012)