



## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Prima Cipta Certifia**

**Hani Hatimatunnisani<sup>1)</sup>, Mira Veranita<sup>2)</sup>, Dwi Robiul Rochmawati<sup>3)</sup>**

*Politeknik Pajajaran ICB<sup>1),3)</sup>, Universitas ARS<sup>2)</sup>*

[hani.hatimatunnisani@poljan.ac.id](mailto:hani.hatimatunnisani@poljan.ac.id)

[mira.veranita@ars.ac.id](mailto:mira.veranita@ars.ac.id)

[dwi.robiul@poljan.ac.id](mailto:dwi.robiul@poljan.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Prima Cipta Certifia. Responden sebanyak 55 orang pegawai diambil sebagai sampel untuk pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis diperoleh bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, yakni sebesar 55,9% variansi kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*This study intends to explain the effect of work motivation on employee performance at PT. Telkom Prima Cipta Certifia. Respondents as many as 55 employees were taken as samples for data collection through questionnaires. The results of the analysis show that there is a strong and significant relationship between work motivation and employee performance, namely 55.9% of the employee performance variance is influenced by work motivation, and the remaining 44.1% is influenced by other factors outside the variables studied.*

*Keyword : work motivation, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Peran penting pegawai di sebuah Perusahaan adalah sebagai roda penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Pegawai sebagai sumberdaya vital harus dijaga, dipelihara dan ditingkatkan kualitas kinerjanya, antara lain dengan memberikan perhatian dan motivasi sehingga pegawai menikmati pekerjaannya dan mengerjakan perkerjaannya tanpa ada tekanan, sehingga meningkatkan produktivitas organisasi. Perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia yang unggul tentu akan memiliki keunggulan dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi ini. Pegawai yang unggul akan memiliki kemampuan menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan berbagai perubahan di lingkungan yang sulit diprediksi. Pegawai yang memiliki keunggulan juga akan lebih memahami tugas dan pekerjaannya dan mengerjakan dengan tuntas dan bermutu karena memiliki visi kerja yang jelas, dimana kompetisi semakin tajam, tidak hanya dengan perusahaan lokal dan regional bahkan persaingan global.

Salah satu upaya meningkatkan produktivitas pegawai adalah pemberian motivasi yang memadai, baik terkait motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Telah diketahui bahwa keinginan

memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari adalah salah satu alasan seseorang bekerja di dalam suatu perusahaan. Pemberian motivasi yang baik akan mendorong pegawai bekerja semakin bersemangat, semakin baik dan semakin produktif. (Gardjito et al., 2014) (Ma'ruf & Chair, 2020)

Agar pegawai selalu bersemangat bekerja maka dibutuhkan motivasi yang baik. Ada 2 metode motivasi yang diberikan PT. Telkom Prima Cipta Certifia kepada pegawainya, yaitu motivasi langsung yang diterima pegawainya sebagai alat pemenuhan kebutuhan dan pendukung kepuasan kerjanya yang bersifat material juga non material. Bagi pegawai yang sudah bekerja lebih dari lima tahun, perusahaan memberikan penghargaan berupa bantuan bagi biaya pengobatan, biaya perawatan kesehatan, berbagai tunjangan seperti tunjangan hari raya dan hari besar serta berbagai bonus. Selain itu dukungan motivasi tidak langsung diberikan dalam bentuk non material, misalnya pembinaan rohani, koperasi karyawan dan ruang kerja yang nyaman beserta fasilitasnya.

Penelitian ini dilakukan untuk melakukan kajian dan analisa mengenai seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Prima Cipta Certifia, sebuah Perusahaan yang menyediakan kebutuhan pengembangan *human capital* melalui program-program pelatihan dan sertifikasi berbasis ICT, juga konsultan di bidang ICTBM (Information, Communication, Technology, Business and Management).

## TINJAUAN PUSTAKA

(Cahyono, 2012) memberikan batasan motivasi sebagai keinginan dan Hasrat yang muncul untuk memenuhi segala kebutuhan pegawai dengan bekerja. Lebih jauh, Mangkunegara dalam (Siwu & J, 2020), memberikan pernyataan bahwa motivasi berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena motivasi terbentuk dari attitude pegawai dalam bekerja menghadapi situasi kondisi kerja dan menjadi energi penggerak bagi pegawai. Pegawai akan lebih serius dan lebih bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya apabila didorong oleh motivasi yang kuat. (Maulana et al., 2015) (Ena & Djami, 2021) Sebaliknya, rendahnya motivasi pada pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal bahkan pegawai bisa saja mengalami kesulitan-kesulitan dan hambatan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Triadi et al., 2019) yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemberian motivasi yang tepat kepada pegawai akan mendorong pengembangan organisasi, karena pegawai yang bekerja dan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan kesadaran yang tinggi merupakan modal bagi perusahaan. Motivasi Intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang dan berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. (Lupita, 2015). Termasuk motivasi intrinsik adalah keinginan hidup layak, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan dan keinginan memperoleh posisi jabatan. Sedangkan motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya, antara lain lingkungan kerja yang baik, kompensasi, jaminan kesehatan, serta adanya status dan tanggung jawab. (Triadi et al., 2019)

Menurut Herzberg dalam (Lupita, 2015), yang termasuk motivasi ekstrinsik adalah : hubungan antar pribadi, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan kualitas supervisory.

Mangkunegara (2010) dalam (Ummah, 2017) menjeaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja juga mencerminkan kemampuan, kesediaan dan keterampilan

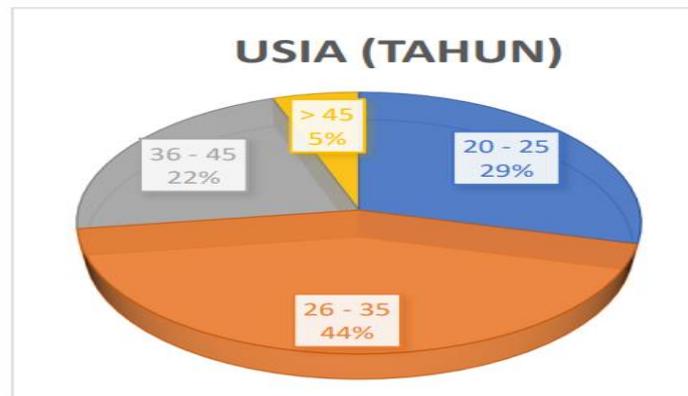
seorang pegawai dalam menyelesaikan target dan tugas yang diberikan oleh pimpinannya. (Anandita et al., 2021). John Miner dalam (Pratiwi et al., 2022) mengemukakan dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu : Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu

## METODE PENELITIAN

Pengaruh motivasi dan kinerja pegawai di PT. Telkom Prima Cipta Certifia, diukur dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan sampel sebanyak 55 orang pegawai PT. Telkom Prima Cipta Certifia. Variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X), dengan dimensi : (1) Motivasi intrinsik, (indikator-indikatornya: keinginan hidup layak, keinginan memperoleh penghargaan, keinginan memperoleh pengakuan dan keinginan memperoleh posisi jabatan. (2) Motivasi Ekstrinsik, (dengan indikator: lingkungan kerja yang baik, kompensasi, jaminan kesehatan, serta adanya status dan tanggung jawab.) Sedangkan Variabel terikat-nya adalah kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari tiga dimensi yakni: (1) Kualitas, (indikator: ketelitian, kerapian, kejujuran dan tanggung jawab dalam pekerjaan) (2) Kuantitas, (indikator: hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan, dan (3) Ketepatan waktu, (indikator ketepatan waktu bekerja dan menyelesaikan target perusahaan.)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

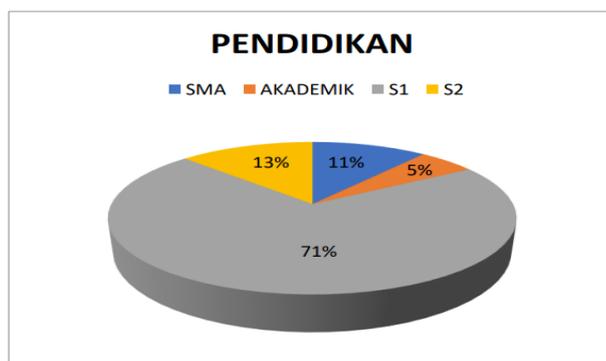
### Gambaran Responden



**Gambar 1. Persentase Responden Berdasarkan Usia**  
*Sumber: Hasil Kuestioner Diolah Penulis (2022)*



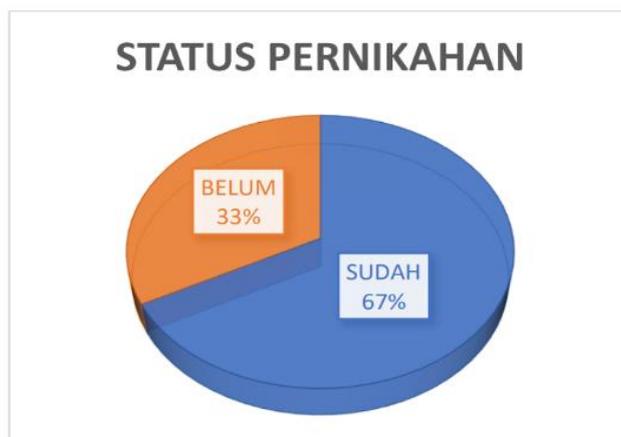
**Gambar 2. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
*Sumber: Hasil Kuestioner Diolah Penulis (2022)*



**Gambar 3. Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
*Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Penulis (2022)*



**Gambar 4. Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
*Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Penulis (2022)*



**Gambar 5. Persentase Responden Berdasarkan Status Pernikahan**  
*Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Penulis (2022)*

### Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

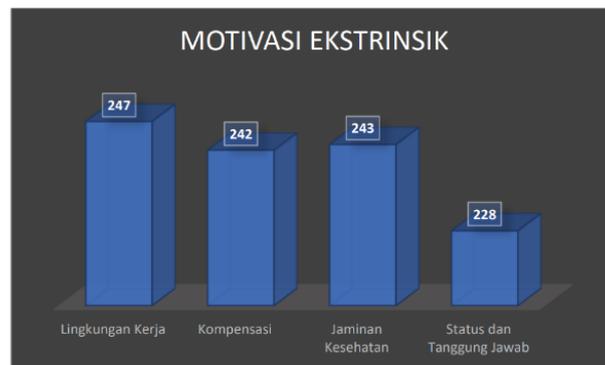
Uji Validitas dan Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan valid dan reliabel.

## Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Variabel Motivasi Kerja



**Gambar 6. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Motivasi Intrinsik**  
*Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Penulis (2022)*

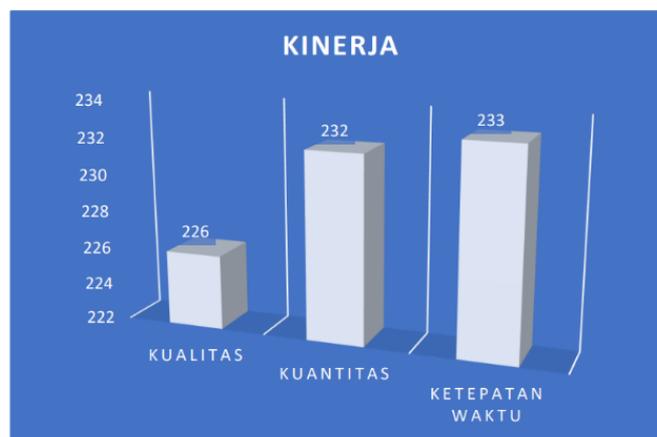
Berdasarkan tanggapan responden, indikator keinginan memperoleh penghargaan mendapat skor terbesar untuk dimensi motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai ingin dihargai atas hasil kerja yang dilakukan.



**Gambar 7. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Motivasi Ekstrinsik**  
*Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Penulis (2022)*

Berdasarkan tanggapan responden, indikator lingkungan kerja mendapat skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menunjang terciptanya suasana kerja yang kondusif.

## Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Variabel Kinerja Pegawai



**Gambar 8. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kinerja**  
*Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Penulis (2022)*

Berdasarkan tanggapan responden, dimensi ketepatan waktu memperoleh skor terbesar. Artinya, pegawai memiliki kinerja yang baik dalam hal ketepatan waktu bekerja dan menyelesaikan target perusahaan.

## Analisis Regresi

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.825	2.886		3.404	.001
	Motivasi Kerja	.688	.084	.748	8.197	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26 Diolah Penulis (2022)

Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil analisis yakni:  $Y = 9,825 + 0,688 X \rightarrow (1)$

Hal ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan koefisien regresi 0,688 menunjukkan bahwa setiap kenaikan skor motivasi kerja sebesar 1 poin akan meningkatkan kinerja sebesar 0,688 poin.

Hasil uji t diperoleh nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Prima Cipta Certifia dengan taraf signifikansi 5%.

## Analisis Korelasi

**Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	.551	2.29033

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 26 Diolah Penulis (2022)

Koefisien korelasi sebesar 0,748 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dan koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,559 menunjukkan bahwa sebesar 55,9% variansi kinerja pegawai pada PT. Telkom Prima Cipta Certifia dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan berbagai pengujian pada pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Prima Cipta Certifia dengan besarnya pengaruh sebesar 55,9%.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan dukungan pimpinan karenanya disarankan agar pimpinan senantiasa memberikan dorongan dan motivasi terhadap para pegawainya guna menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2009, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2010, Budaya Organisasi, Penerbit Penada Media Group, Jakarta.

### Jurnal:

Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.

Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(5), 283–298.

Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/Ama.V13i2.198>

Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 13(1), 1–8.

Lupita, R. (2015). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Pt Pertamina Ru V Balikpapan). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.

Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>

Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–8.

Pratiwi, A., Marlina, D., Rahmawati, I., Arrtiyanti, L., & Parwati, R. N. (2022). Pengelolaan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln cabang masbagik lotim. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 110–117.

Siwu, & J, C. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity, Mangkunegara*, 17–22. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/27324%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/27324/26887>

- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Ummah, V. Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Teknik Pt Pelindo Marine Service). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.