

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGRABUDI KOMUNIKA TDC MAJALENGKA KABUPATEN MAJALENGKA**

**Maman Kusman**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY Majalengka

Email: mamankusman61@yahoo.co.id

### **Abstrak**

*PT. Agrabudi Komunika atau umumnya dikenal dengan singkatan ABK, adalah salah satu perusahaan yang berkecimpung di dunia Telekomunikasi. ABK merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi yang bekerjasama dengan Telkomsel. Sebelumnya, ABK merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi alat atau peralatan yang berhubungan dengan telekomunikasi. Namun seiring dengan perkembangan waktu, ABK kemudian menjadi salah satu perusahaan resmi distributor Telkomsel. Selain itu juga ABK menyediakan produk Telkomsel. Namun ada kendala yang dihadapi oleh perusahaan ABK, yakni pada ranah Sumber Daya Manusiannya. Permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya mencapai target dan kualitas kerja karyawan, artinya masih rendah. Permasalahan yang menjadi penyebabnya adalah kurangnya motivasi yang dilakukan secara menyeluruh, diantaranya unsur keberhasilan pelaksanaan (achievement), dan unsur tanggung jawab (responsibilities). Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agrabudi Komunika. Metode survei eksplanatori menjadi pilihan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Melalui teknik pengumpulan data yakni wawancara terstruktur, angket, dan penelitian kepustakaan. Kemudian, teknik analisis data adalah dengan uji validitas instrumen, reliabilitas instrumen, normalitas, regresi linear sederhana, korelasi, koefisien determinasi dan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,15 + 0,63 X$  yang berarti bahwa nilai a sebesar 8,15 mempunyai arti setiap kegiatan motivasi akan diimbangi dengan perubahan kinerja karyawan. Karena nilai  $b = 0,63$  ternyata positif, maka motivasi akan berbanding lurus dan diimbangi dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,63. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,13% yang memberikan pengaruh tinggi dan kuat, sedangkan sisanya 56,87 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Nilai korelasi yang didapatkan adalah sebesar 0,6567 menunjukkan bila motivasi memiliki derajat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, korelasi yang terjadi adalah korelasi positif. Berdasarkan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3.85 < 1.71387$ ) sehingga  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka.*

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja.

## **Pendahuluan**

Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi hambatan yang datang dari luar atau lingkungan dan dalam. Hambatan dari luar akan memiliki sifat perubahan dan mempengaruhi laju perkembangan organisasi. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan suatu kebijakan dalam pengelolaan dan termasuk pada Sumber Daya yang dimilikinya. Agar dapat berkompetisi dengan industri yang sama-sama bergerak dibidangnya, maka karyawan perlu dipersiapkan dan di *up grad* dari sisi kemampuan sehingga memiliki daya produktivitas yang baik, inovatif, kreatif, dan selalu energik serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Salah satu strategi atau langkah yang mungkin bisa ditempuh adalah dengan mengimplementasikan konsep dan manajemen sumber daya Manusia yang sesuai dengan lingkungan dan kondisi yang dibutuhkan perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dicapai baik secara kualitas dan kuantitas apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari karyawan dalam perusahaan. Artinya karyawan melaksanakan tugas secara baik dan penuh tanggungjawab, karena itu merupakan kewajibannya sebagai karyawan.

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah faktor semangat kerja atau motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi motor penggerak bagi seseorang dalam melakukan aktivitas dan mencapai tujuannya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi adalah faktor yang sangat berperan bagi semangat kerja karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan keinginan yang datang dari seorang individu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi mendorong seorang individu dalam bekerja, dalam kehidupan nyata manusia melakukan bermacam-macam kegiatan dan motivasi termasuk didalamnya. Sebab perilaku manusia adalah cerminan yang sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka motivasi dan permintaan perusahaan harus balance dan saling menguntungkan. Motivasi yang positif dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan.

Dengan demikian apabila motivasi baik dan sejalan, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan tercapai dengan baik. Artinya dapat digaris bawahi bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi perusahaan akan mencapai tujuannya secara maksimal.

PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi di Kabupaten Majalengka. Dalam visi dan misinya, PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka berupaya membangun keyakinan diantara karyawan dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan yang dicapai dengan selalu berpikir dan bertindak sesuai dengan kode etik profesi.

Hal tersebut dimaksudkan untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya kinerja perusahaan yang tinggi. Namun berdasarkan hasil pra penelitian dari kinerja perusahaan dan hasil kerja karyawan PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Majalengka masih rendah, hal ini dapat terlihat dari rata-rata penjualan selama kurun waktu 3 tahun belum mencapai target perusahaan.

Salah satu faktor penyebabnya adalah berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja serta motivasi kerja karyawan yang belum maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka bermaksud untuk meneliti masalah tersebut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka Kabupaten Majalengka”.

Adapun tujuannya adalah: 1) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka Kabupaten Majalengka. 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka Kabupaten Majalengka. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka Kabupaten Majalengka.

### **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan PT Agrabudi Komunika berjumlah 25 orang. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif yang digunakan untuk menjelaskan tentang gambaran motivasi dan gambaran kinerja karyawan pada PT Agrabudi Komunika dan metode explanatory (survey verifikatif) yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 25 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh pengurus dan

karyawan PT Agrabudi Komunika TDC Majalengka Kabupaten Majalengka yang menjadi populasi penelitian ini dijadikan sampel sebanyak 25 orang karyawan. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisa data menggunakan analisa korelasi sederhana, regresi sederhana, uji koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan uji t.

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

**Tabel 1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	18	72,00
2	Perempuan	7	28,00
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan jumlah responden laki-laki lebih dominan dengan 18 orang atau 72,00% dari keseluruhan responden. Responden perempuan berjumlah 7 orang atau 28,00% dari keseluruhan responden.

**Tabel 2**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1	21 – 29 tahun	8	32,00
2	30 – 39 tahun	11	44,00
3	40 – 49 tahun	4	16,00
4	> 50 tahun	2	8,00
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Agrabudi Komunika berusia antara 30-39 tahun sebanyak 11 orang atau 44% Pegawai yang berusia 40-49 orang berjumlah 4 orang atau 16% pegawai yang berusia 21-29 tahun berjumlah 8 orang atau 32%. Usia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang atau 8%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata usia pegawai masih tergolong pada usia yang produktif.

**Tabel 3**  
**Data responden berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMU	15	60,00
2	D3	3	12,00
3	S1	7	28,00
4	S2	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Tabel 3 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pegawai PT. Agrabudi Komunika berpendidikan SMU 15 orang atau 60% diikuti dengan pendidikan S1 7 atau 28%, D3 orang atau 12%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam merekrut pegawai sebagian besar mempunyai pendidikan SMU, sehingga dengan latar pendidikan ini diharapkan menjadi salah satu modal dari pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mendukung kemajuan perusahaan.

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrument penelitian, Riduwan (2004:109110) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Adapun hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja**

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r kritis	Keterangan
1	0,476579	0.3	Valid
2	0,603672	0.3	Valid
3	0,576328	0.3	Valid
4	0,34623	0.3	Valid
5	0,565623	0.3	Valid
6	0,844613	0.3	Valid
7	0,551367	0.3	Valid
8	0,377295	0.3	Valid

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r kritis	Keterangan
9	0,733092	0.3	Valid
10	0,601683	0.3	Valid
11	0,732874	0.3	Valid

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r kritis atau lebih besar dari 0.3.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Validitas Kinerja**

No. Butir Instrumen	Koefisien Korelasi	r kritis	Keterangan
1	0,810688	0.3	Valid
2	0,812455	0.3	Valid
3	0,489436	0.3	Valid
4	0,484242	0.3	Valid
5	0,621582	0.3	Valid
6	0,658606	0.3	Valid
7	0,455989	0.3	Valid
8	0,488512	0.3	Valid
9	0,674018	0.3	Valid

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari r kritis atau lebih besar dari 0.3.

Adapun untuk pengujian Reliabilitas Instrument dilakukan dengan teknik belah dua (Split Half), untuk keperluan itu maka butir-butir kuesioner dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok kuesioner ganjil dan kelompok kuesioner genap, lalu skor data tiap kelompok itu disusun sendiri dan selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap dicari korelasinya.

**Tabel 5**  
**Nilai Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	rtabel	Keterangan
Motivasi	0,7630	0.3961	Reliabel
Kinerja	0,8831	0.3961	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa bahwa hasil koefisien korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  untuk dua variable penelitian yaitu variabel motivasi, dan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,7630 dan 0,8831.

## Analisis Deskriptif

### Motivasi

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator motivasi, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Motivasi**

No	Indikator	Skor aktual	skor ideal	%skor aktual	kriteria
1	Keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan	104	125	83,20	baik
2	Pemberian kesempatan kepada bawahan untuk berusaha mencapai hasil kerja	100	125	80,00	baik
3	Pimpinan mempelajari pekerjaan bawahan	104	125	83,20	baik
4	Pengakuan akan keberhasilan pekerjaan ditempat pekerjaan	103	125	82,40	baik
5	Pemberian surat penghargaan	98	125	78,40	baik
6	Pemberian hadiah	99	125	79,20	baik
7	Kemungkinan Berkembang	108	125	86,40	Sangat baik
8	Pemberian pekerjaan yang riil dan meyakinkan	99	125	79,20	baik
9	Penghindaran kebosanan dalam pekerjaan	91	125	72,80	baik
10	Penetapan prinsip partisipasi	103	125	82,40	baik
11	Memberikan pelatihan	91	125	72,80	baik
<b>skor motivasi kerja</b>		<b>1407</b>	<b>1750</b>	<b>80,40</b>	<b>baik</b>

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Agrabudi Komunika adalah baik, hal tersebut terlihat dimana skor total dari tanggapan responden tentang motivasi kerja adalah sebesar 80,40%, berada diantara 69% - <84% dengan kriteria baik.

### Kinerja Karyawan

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator produktivitas kerja, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Rata-rata Penilaian Pegawai Terhadap Kinerja**

No	Indikator	Skor aktual	skor ideal	%skor aktual	kriteria
1	Kecepatan	100	125	80,00	baik
2	Kemampuan	97	125	77,60	baik
3	Kerapihan	108	125	86,40	sangat baik
4	Ketelitian	98	125	78,40	baik
5	Hasil kerja	90	125	72,00	baik
6	Jalin kerjasama	102	125	81,60	baik
7	Kekompakan	100	125	80,00	baik
8	Tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan	102	125	81,60	baik
9	Kemampuan mengambik keputusan	102	125	81,60	baik
<b>skor kinerja karyawan</b>		<b>899</b>	<b>1125</b>	<b>79,91</b>	<b>baik</b>

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka adalah baik, hal tersebut terlihat dimana skor total dari tanggapan responden tentang kinerja karyawan adalah sebesar 79,91%, berada diantara 69% - <84% dengan kriteria baik.

### Analisis Verivikatif

#### Uji Normalitas

Hasil penghitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 8

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

No	Variabel	$I_0$	Itabel	keterangan
1	Motivasi kerja	0.13	0.273	Normal
2	Kinerja karyawan	0.11		Normal

Berdasarkan hasil pengujian data, dapat dilihat bahwa untuk  $L_{hitung}$  ( $L_o$ ) lebih kecil dari  $L_{tabel}$  dengan taraf nyata 0.05 yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

### **Uji Regresi**

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan diatas maka dapat dibentuk motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 8,15 + 0,63X$$

Berdasarkan persamaan prediksi di atas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari variabel independen sebagai berikut: Konstanta sebesar 8,15 mengandung arti jika tidak ada motivasi maka kinerja karyawan adalah sebesar 8,15. Koefisien regresi strategi diperensiasi adalah sebesar 0,63, menyatakan bahwa setiap penambahan satu motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,63 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

### **Uji Korelasi**

Berdasarkan hasil di atas maka didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,6567 yang termasuk kedalam korelasi yang kuat. Positifnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat berarti bahwa PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka dapat mempertahankan faktor motivasi atau bahkan ditingkatkan bila memungkinkan, karena terbukti dari hasil analisis korelasi ini ternyata motivasi memiliki korelasi yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien determinasi = 0,4313, dengan demikian besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 43,13%, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel motivasi ternyata kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 56,87%.

### **Uji Hipotesis**

Dari tabel distribusi taraf signifikansi 95%  $n-2$  atau  $25-2 = 23$  yaitu 1.71387, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang pada akhirnya ada pengaruh antara variabel X yaitu motivasi dengan variabel Y yaitu

kinerja karyawan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang akhirnya tidak ada pengaruh antara variabel X yaitu motivasi dengan variabel Y yaitu kinerja karyawan, sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 4.176396 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.71387 untuk uji dua pihak taraf signifikan 0,05 pada  $dk = n-2$  atau  $25-2 = 23$ , maka  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan, dengan demikian maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi dapat mendukung kinerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Agrabudi TDC Majalengka maka setelah di analisis peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pada PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka adalah baik, hal tersebut terlihat dari skor total dari tanggapan responden tentang motivasi adalah sebesar 80,40%, berada diantara 69% - <84% dengan kriteria baik.
2. Kinerja pada PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka adalah baik, hal tersebut terlihat dari skor total dari tanggapan responden tentang produktivitas adalah sebesar 79.91%, berada diantara 69% - <84% dengan kriteria baik.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Agrabudi Komunika TDC Majalengka, karena harga  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $3.85 < 1.71387$ ) sehingga  $H_0$  ditolak.

## BIBLIOGRAFI

- Burhan Bungin. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Raja Grafindo.
- Dwi Anggreni, Sesti. 2013. *Kontribusi Pengetahuan Kalimat Efektif Terhadap Kemampuan Menulis Surat Resmi Siswa Kelas VIII SMP N 1 Priangan*. Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia Vol 1 No 2 Maret 2013, Seri D 241-312.
- Emzir. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Remaja Percada Karya.
- Ramadhanti, Dina. 2015. *Penggunaan Kalimat Efektif Dalam Karya Ilmiah Siswa:Aplikasi Smantik Studi Kasus Siswa Kelas XI SMK N 2 Lembah Gumanti*. Jurnal Gramatika VI.i2 (167-173) ISSN 2442.8485 E ISSN 2460.6319.
- Styani, Novia, Ika dkk. *Penggunaan Media Sosial Sebagai Sarana Komunikasi Bagi Komunitas (Studi Deskriptif Kualitatif Penggunaan Media Sosial Twitter, Facebook, dan Blog Sebagai Sarana Komunikasi Bagi Komunitas Akademi Berbagi Surakarta)*: Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta, (Online), (<http://sabdulkaharkimia.files.wordpress.com/2013/12/jurnal-novia-ika.pdf>, diakses pada 28 Oktober 2016).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.