

THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. TELKOM PROPERTY AREA VII KTI

Jam'an

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: andi.jam'an@unismuh.ac.id

Eva Musdalifah

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: evamusdalifah@gmail.com

Syafaruddin

Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: syafaruddin@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Telkom Property Area VII KTI, the research population was all employees of PT. Telkom Property Area VII KTI and as many as 24 employees while the sample size was determined using the slovin method as many as 24 sample employees. Data collection uses observation techniques, questionnaires, while data analysis uses validity tests, reliability tests, simple linear regression tests, coefficients of determination, and hypothesis testing using partial significance tests (t statistical test). The results of data analysis show that the motivation variable with employee performance at PT. Telkom Property Area VII KTI, which is indicated by the validity test is greater than r_{table} 0.423 (valid), the reliability test obtained Cronbach's Alpha value is greater than r_{table} (Cronbach's Alpha 0.738 > r_{tabel} 0.423), simple linear regression test $Y = a + bX$ or ($Y = 10.026 + 0.964X$) (positive value), the coefficient of determination is 0.788, while for hypothesis testing the value of t_{count} is greater than t_{table} (t_{count} 9.056 > t_{table} 2.068) at level significant 5%. The result of determination obtained a coefficient of determination of 0.788 which means that 78.8% of the independent variable (X) explains the dependent variable (Y) or in other words, the independent variable (X) on the rise and fall of employee performance (Y) is 78.8% while the rest 21.2% was influenced by other variables that were not included in this study.

Keywords: Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Telkom Property Area VII KTI, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Telkom Property Area VII KTI dan sebanyak 24 karyawan sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan metode slovin sebanyak 24 karyawan sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikansi parsial (uji statistik t). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT.Telkom Property Area VII KTI, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebih besar dari r_{tabel} 0,423 (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r_{tabel} (Cronbach's Alpha 0,738 > r_{tabel} 0,423), uji regresi linear sederhana $Y = a + bX$ atau ($Y = 10,026 + 0,964X$) (bernilai positif), koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 9,056 > t_{tabel} 2,068) pada taraf signifikan 5%. Hasil determinasi diperoleh koefisien determinasi 0,788 yang berarti bahwa 78,8% variabel bebas (X) menjelaskan variabel tidak bebas (Y) atau dengan kata lain, variabel bebas (X) terhadap naik turunnya kinerja karyawan (Y) ialah 78,8% sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

1. 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 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.

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 factor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. 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 kinerja karyawan 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.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa defenisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (*Reskar R. 2001: 7*) :

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi –konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative

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.

Herzberg mengemukakan teori dua factor, yaitu (1) *Hygiene Factors* yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Dalam hal ini *Hygiene Factors* disebut juga Motivasi Eksternal; (2) *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivation Factors* juga disebut Motivasi Internal. (*Koontz, 1990:123*)

Teori motivasi klasik yang diungkapkan *Frederick Taylor*, menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa selalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. (*Griffin, 1998:259*)

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.

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 rohaniyah.

PT. Telkom Property sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Pengelolaan Gedung, Jasa Pemeliharaan dan Perawatan Gedung, Pengembang Properti dan Jasa Konstruksi, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam berkerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan hasil yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

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

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ini. Maka PT.Telkom Property, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan Laporan Akhir yang selanjutnya penulis tangkap dalam Laporan Tugas Akhir yang berjudul: "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PROPERTY AREA VII KTI"

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;10) ialah MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001;2) yaitu Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi Manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.2 Motivasi

Setiap organisasi tentu memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Untuk meraih tujuan tersebut tentu harus didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar unsur manusia dalam organisasi tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi tersebut. Agar unsur manusia tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif di dalam organisasi tersebut, maka diperlukannya suatu dorongan agar unsur manusia tersebut timbul rasa dorongan untuk bekerja secara optimal dan efektif guna mencapai tujuan bersama.

Motivasi adalah salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu karena timbulnya suatu motif yang berkaitan dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Untuk memperoleh maksud dan tujuan tersebut maka seorang individu harus melakukan suatu aktivitas yang telah dikehendaki. Oleh karena itu, pemberian motivasi terhadap seseorang sangatlah berpengaruh terhadap perilaku individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Untuk menciptakan karyawan yang kompeten diperlukan program pengembangan karyawan, karena efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik atau buruknya pengembangan karyawan pada organisasi tersebut. Dalam perusahaan yang bertujuan mencari untung, tujuan itu dapat dicapai dengan baik apabila para karyawannya memiliki motivasi yang baik dirinya dan untuk organisasinya. Pemberian motivasi perlu dilakukan setiap saat apalagi ketika karyawan memperlihatkan perilaku yang negative, kurang bersemangat, banyak

melakukan kesalahan dan lain sebagainya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu usaha untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki karyawan dengan cara menaikkan moral dan menambah motivasinya. Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai motivasi menurut para ahli.

Menurut Donni Juni Priansa (2014;200) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut :

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *move* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut berkaitan dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya.

Sedangkan menurut Robbins (2006) yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2014;201) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Setelah diuraikan beberapa definisi motivasi menurut para ahli, adapun tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;146) sebagai berikut:

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban

tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja sangatlah penting peranannya dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pada umumnya kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kemampuan belajar, dan kesungguhan pegawai itu sendiri. Adapun pengertian kinerja yang dikutip oleh Donni Juni Priansa (2014;269) yaitu:

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performace*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kemudian adapun pengertian kinerja menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001;67) yaitu Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Selain itu Levinson mendefinisikan kinerja yang dikutip oleh Marwansyah (2014;229) bahwa Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Setelah diuraikannya definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan

suatu hasil kerja atau pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai berkenaan dengan kualitas dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Maka semakin baik pencapaian prestasi yang diperoleh oleh seorang pegawai, semakin baik pula penilaian kinerja terhadap pegawai tersebut.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Analisis

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis maka proses pembuktian dan analisisnya dilakukan dengan cara :

a. Analisis Kuantitatif

Yaitu metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

b. Analisis Regresi Sederhana

Model analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Property Area 7 KTI. dengan rumus (Djafar 2001:63) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Kostanta

X = Motivasi

b = Koefisien regresi

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Persial)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat, maka dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian

terhadap hipotesis yang dilakukan pengujian secara persial menggunakan uji t. uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruhnya variable independen.

Untuk menguji apakah masing-masing variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikat secara persial dengan menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Maka cara yang dilakukan adalah :

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara persial terhadap variabel Y
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan secara persial terhadap variabel Y
- Taraf signifikan menggunakan 0.05
- Dengan membandingkan t hitung dengan table
 - Apabila t hitung > t kritis H_0 diterima
 - Apabila t hitung < t kritis H_0 diterima

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan responden digunakan untuk mengetahui identitas responden secara umum. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Penelitian ini, ditetapkan sebanyak 24 responden, dimana dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden, semua kuisisioner telah dikembalikan dan telah dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karekteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 5.1
Berdasarkan Jenis Kelamin Responden
PT.Telkom Property Area VII KTI Bulan April 2017

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	Laki - Laki	13 Orang	54,17%
2	Perempuan	9 Orang	45,83%
	Jumlah	24	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.1 hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa dari 24 responden yang diteliti terdapat 13 responden atau sebanyak 54,17% yang berjenis kelamin laki - laki, dan 11 responden atau 45,83% berjenis kelamin perempuan.

Pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki - laki yaitu sebesar 13 orang atau 54,16 %

1) Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Tabel 5.2
Berdasarkan Usia Responden
PT.Telkom Property Area VII KTI

No	Usia	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	20 - 27	15 Orang	62,5 %
2	28 - 35	9 Orang	37,5 %
	Jumlah	24	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Pada tabel 5.2 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia 20 - 27 tahun sebanyak 15 orang (62,5%) kemudian diikuti responden berusia 28 - 35 sebanyak 9 orang (37,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT.Telkom

Property Area VII KTI pada umumnya masih berusia produktif yang masih dapat meneggrjakan aktivitas kerja yang tinggi.

2) Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden
PT.Telkom Property Area VII KTI

No	Usia	Frekuensi Jawaban Responden	
		Orang	Presentase
1	SMA	6 Orang	25 %
2	D3	8 Orang	33,3%
3	S1	10 Orang	41,7%
	Jumlah	24	100%

Sumber : Data primer yang dioleh, 2017

Pada tabel 5.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 24 responden yang diteliti yang berpendidikan SMA sebanyak 6 orang (25%) kemudian yang diteliti yang berpendidikan D3 sebanyak 8 orang (33,3%), kemudian diikuti yang berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (41,7%).

Tingkat pendidikan responden yang terpilih ternyata yang terbanyak yaitu pada tingkat sarja/S1. Data menunjukkan bahwa 41,7% responden yang berada pada tingkat pendidikan Sarjan/S1.

b. Deskripsi Variabel

Agar memperoleh gambaran yang jelas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Property Area VII KTI, maka

berikut akan diuraikan hasil penelitian berupa tanggapan responden mengenai beberapa indikator yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Property Area VII KTI, untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka akan dinilai dari hasil tanggapan responden, antara lain :

1) Variabel Motivasi (X)

a) Rasa aman dalam bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai rasa aman dalam bekerja yaitu dengan pertanyaan "Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan" maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.4
Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	12	50%
b. Setuju	12	50%
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.4 tanggapan responden tentang rasa aman dalam berkerja yaitu Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawan menyatakan bahwa 50% “Sangat setuju ” atau sebanyak 12 responden, 50% “Setuju” atau sebanyak 12 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Ragu-ragu”, “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang

berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai rasa aman dalam bekerja yaitu dengan pertanyaan “Perusahaan akan menanggung biaya bagi karyawan yang menagalami kecelakaan pada saat bertugas ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.5
Perusahaan akan menanggung biaya bagi karyawan yang menagalami kecelakaan pada saat bertugas

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	11	45,84%
b. Setuju	13	54,16%
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.5 tanggapan responden tentang rasa aman dalam berkerja yaitu Perusahaan akan menanggung biaya bagi karyawan yang menagalami kecelakaan pada saat bertugas menyatakan bahwa 45,84% “Sangat setuju ” atau sebanyak 11 responden, 54,16% “Setuju” atau sebanyak 13 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Ragu-ragu”, “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden

yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

b) Mendapat gaji yang adil

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai mendapat gaji yang adil yaitu dengan pertanyaan “Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.6
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	6	25%
b. Setuju	18	75%
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.6 tanggapan responden tentang mendapat gaji yang adil yaitu Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan menyatakan bahwa 25% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 6 responden, 75% “ Setuju ” atau sebanyak 18 responden, tidak ada responden yang menyatakan “ Ragu – ragu ”, “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai mendapat gaji yang adil yaitu dengan pertanyaan “ Perusahaan menerapkan system penggajian yang adil diantara para karyawan ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.7
Perusahaan menerapkan system penggajian yang adil diantara para karyawan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	4	16,67%
b. Setuju	17	54,16%
c. Ragu – ragu	3	12,5%
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.7 tanggapan responden tentang mendapat gaji yang adil yaitu Perusahaan menerapkan system penggajian yang adil diantara para karyawan menyatakan bahwa 16,67% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 4 responden, 54,16% “ Setuju ” atau sebanyak 17 responden, 12,5% “ Ragu – ragu ” atau sebanyak 3 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang

berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.Lingkungan kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai lingkungan kerja yang menyenangkan yaitu dengan pertanyaan “ Saya merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.8
Saya merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	10	41,67%
b. Setuju	13	54,16%
c. Ragu – ragu	1	4,17
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.8 tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang menyenangkan yaitu Saya merasa senang bekerja sama dengan teman sekerja di perusahaan menyatakan bahwa 41,67% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 10 responden, 54,16% “ Setuju” atau sebanyak 13 responden, 4,17% “Ragu-ragu” atau sebanyak 1 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai lingkungan kerja yang menyenangkan yaitu dengan pertanyaan “ Teman - teman saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.9
Teman - teman saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	1	4,17%
b. Setuju	10	41,67%
c. Ragu - ragu	6	25%
d. Tidak setuju	7	29,16%
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.9 tanggapan responden tentang lingkungan kerja yang menyenangkan yaitu Teman - teman saya selalu bersedia membantu jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan menyatakan bahwa 4,17% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 1 responden, 41,67% “ Setuju” atau sebanyak 10 responden, 25% “Ragu-ragu” atau sebanyak 6 responden, 29,16% “Tidak setuju” atau sebanyak 7 responden, tidak ada responden yang menyatakan “sangat tidak setuju”.

Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

c) Penghargaan atas prestasi kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai penghargaan atas prestasi kerja yaitu dengan pertanyaan “Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.10
Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	8	33,33%
b. Setuju	12	50%
c. Ragu - ragu	4	16,67%
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.10 tanggapan responden tentang penghargaan atas prestasi kerja yaitu Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik menyatakan bahwa 33,33% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 8 responden, 50% “ Setuju ” atau sebanyak 12 responden, 16,67% “ Ragu - ragu ” atau sebanyak 4 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total

responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

a) Kualitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kualitas yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.11
Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	7	29,17%
b. Setuju	17	70,83%
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.11 tanggapan responden tentang kualitas yaitu dengan pertanyaan Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan menyatakan bahwa 29,17% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 7 responden, 70,83% “

Setuju” atau sebanyak 17 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Ragu-ragu”, “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kualitas yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas

denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.12
Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	14	58,33%
b. Setuju	10	41,67%
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.12 tanggapan responden tentang kualitas yaitu dengan pertanyaan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal menyatakan bahwa 58,33% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 14 responden, 41,67% “ Setuju ” atau sebanyak 10 responden, Saya selalu

berusaha untuk menyelesaikan tugas denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kualitas yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.13
Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	2	8,33%
b. Setuju	19	79,17%
c. Ragu - ragu	3	12,5%
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.13 tanggapan responden kualitas yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan menyatakan bahwa 8,33% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 2 responden, 79,17% “ Setuju ” atau

sebanyak 19 responden, 12,50% “ Ragu - ragu ” atau sebanyak 3 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini

sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

b) Kuantitas

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuantitas

yaitu dengan pertanyaan “Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.14

Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	9	37,5%
b. Setuju	15	62,5%
c. Ragu – ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.14 tanggapan responden tentang kuantitas yaitu dengan pertanyaan “Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja menyatakan bahwa 37,5% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 9 responden, 62,5% “ Setuju” atau sebanyak 15 responden, tidak ada responden yang menyatakan “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak

setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai kuantitas yaitu dengan pertanyaan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.15

Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	2	8,33%
b. Setuju	9	37,5%
c. Ragu – ragu	7	29,17%
d. Tidak setuju	6	25%
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.15 tanggapan responden tentang kuantitas yaitu dengan pertanyaan “Dalam

menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan menyatakan bahwa 8,33% “

Sangat setuju ” atau sebanyak 2 responden, 37,5% “ Setuju” atau sebanyak 9 responden, 29,17% “ Ragu – ragu” atau sebanyak 7 responden, 25% “Tidak setuju” atau sebanyak 6 responden, tidak ada responden yang menyatakan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini

sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

c) Ketetapan Waktu

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden ketetapan waktu yaitu dengan pertanyaan “Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.16

Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	7	29,17%
b. Setuju	12	50%
c. Ragu – ragu	5	20,83%
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.16 tanggapan responden tentang ketetapan waktu yaitu dengan pertanyaan Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik menyatakan bahwa 29,17% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 7 responden, 50% “ Setuju” atau sebanyak 12 responden, 20,83% “ Ragu – ragu” atau sebanyak 5 responden , tidak ada responden yang menyatakan “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang

berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai ketetapan waktu yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.17

Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	5	20,33
b. Setuju	19	79,37
c. Ragu – ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.17 tanggapan responden tentang ketetapan waktu yaitu dengan pertanyaan “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya” menyatakan bahwa 20,33% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 5 responden, 79,17% “ Setuju” atau sebanyak 19 responden, tidak ada responden yang menyatakan “ Ragu - ragu”, “Tidak

setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden mengenai ketetapan waktu yaitu dengan pertanyaan “Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya ” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.18
Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	6	25
b. Setuju	18	75
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.18 ketetapan waktu yaitu dengan pertanyaan Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya menyatakan bahwa 25% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 6 responden, 75% “ Setuju” atau sebanyak 18 responden, tidak ada responden yang menyatakan “ Ragu - ragu”, “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam

penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

d) Kerjasama

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden kerjasama yaitu dengan pertanyaan “Setiap karyawan melakukan kerjasama dengan bak dalam menyelesaikan pekerjaan” maka dapat disimpulkan pada table beriku ini.

Table 5.19
Setiap karyawan melakukan kerjasama dengan bak dalam menyelesaikan pekerjaan

Jenis tanggapan	Frekuensi	Persen (%)
a. Sangat setuju	14	58,33
b. Setuju	10	41,67
c. Ragu - ragu	-	-
d. Tidak setuju	-	-
e. Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	24	100%

Sumber : hasil pengolahan data kuesioner, 2017

Pada tabel 5.19 tanggapan responden tentang penghargaan atas prestasi kerja yaitu Saya senang mendapat pujian bila melakukan pekerjaan dengan baik menyatakan bahwa 58,33% “ Sangat setuju ” atau sebanyak 14 responden, 41,66% “ Setuju” atau sebanyak 10 responden, tidak ada responden yang menyatakan “ Ragu - ragu”, “Tidak setuju” atau bahkan “sangat tidak setuju”. Sehingga total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 24 orang dengan presentase 100%.

c. Analisis Data

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang

menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan. Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 8 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen persen ($\alpha = 5$ persen), derajat kebebasan ($df = n - 2 = 24 - 2 = 22$, didapat $r_{tabel} = 0,432$. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item - Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan dinilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2005). Berdasarkan analisis validitas dapat di tunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.20
Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Motivasi			
	• Indikator 1	0,738	0,423	Valid
	• Indikator 2	0,539	0,423	Valid
	• Indikator 3	0,581	0,423	Valid
	• Indikator 4	0,623	0,423	Valid
	• Indikator 5	0,536	0,423	Valid
	• Indikator 6	0,626	0,423	Valid
2	• Indikator 7	0,564	0,423	Valid
	Kinerja Karyawan	0,443	0,423	Valid
	• Indikator 1	0,432	0,423	Valid
	• Indikator 2	0,570	0,423	Valid
	• Indikator 3	0,451	0,423	Valid
	• Indikator 4	0,586	0,423	Valid
	• Indikator 5	0,450	0,423	Valid
	• Indikator 6	0,726	0,423	Valid
	• Indikator 7	0,664	0,423	Valid
• Indikator 8	0,535	0,423	Valid	
• Indikator 9				

Sumber : Hasil pengolahan data kuisisioner, 2017

Tabel 5.20 diperoleh bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,423$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 24$), sehingga semua indicator tersebut adalah variabel.

a) Uji Reliabilitas (R)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut.

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.21 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	16

Sumber: output SPSS 24.00

Tabel 5.22

Hasil Oleh Data Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.026	3.040		3.298	.003
	Motivasi	.946	.104	.888	9.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : output SPSS 24.00

Pada tabel 5.22 nilai constant(a) adalah 10,026 sedangkan nilai Motivasi(X) adalah 0,946. Maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + bX$ atau $(Y = 10,026 + 0,964X)$

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,423, sedangkan nilai alpha sebesar 0,829 yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} . Kesimpulannya $Alpha = 0,829 > r_{tabel} = 0,423$ artinya dapat dikatakan konsep pengukuran variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada konsep variabel tersebut layak di gunakan sebagai alat ukur.

b) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 24, yang tampak pada tabel berikut :

Menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja karyawan pada PT Telkom Property Area VII KTI sebesar 10,026 dan jika motivasi

meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,946 artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat 0,964.

Dari tabel coefficient diketahui nilai $t_{hitung} 9,056 > t_{tabel}$ adalah 2,068 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan variabel Motivasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Telkom Property Area VII KTI.

2) Pengujian Hipotesis

a) Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini penelitian menggunakan alat bantu oleh data SPSS for windows VERSI 24.00 dengan ketentuan bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis dapat diterima dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis tidak dapat diterima.

Diketahui bahwa t_{tabel} dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan $df = 24 - 1 - 1$ dengan signifikan 5% adalah 2,073. Sedangkan perhitungan t_{hitung} adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.026	3.040		3.298	.003
	Motivasi	.946	.104	.888	9.056	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 24.00

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah 9,056 sedangkan nilai t_{tabel} 2,073 yang lebih kecil dibandingkan dengan t_{hitung} . Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan konstanta sebesar 10,026 artinya jika motivasi (X) nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 10,026. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi 0,946 mengasumsikan bahwa tiap ada kenaikan. Peningkatan motivasi

(X) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 96,4% dengan anggap konstan sebesar 10,026 serta dianggap signifikan karena angka sig. Menunjukkan angka 0,003 yang berada jauh dibawah 0,005 atau 5%.

b) Koefisien Determinasi (R²)

Analisi koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 24.00 di dapat nilai koefisien sebagai berikut :

Tabel 5.24
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.779	1.27075
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : output SPSS 24.00

Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien kolerasi (R^2) sebesar 0,888 yang berarti hubungan - hubungan variabel bebas motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Telkom Property Area VII KTI positif dan sangat erat. Hasil determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788 yang berarti 78,8%, variabel bebas (X) menjelaskan variabel tidak bebas (Y) atau dengan kata lain, variabel bebas (X) terhadap naik turunnya kinerja karyawan (Y) ialah 78,8% sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat di lihat hubungan antara Variabel Motivasi (*Independent*) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*) pada PT.Telkom Property Area VII KTI. Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai t_{hitung} 9,056 sedangkan nilai t_{tabel} 2,073. Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu factor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai factor pendorong perilaku

seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu menurut Edy Sutrisno (2009:109).

Simpulan hasil analisis dari skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Property Area VII KTI ” yang sama oleh Reskar (2011) hasil mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi ini merupakan salah satu factor yang kemudian mempengaruhi Kinerja Karyawan di dalam PT.Telkom Property Area VII KTI dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja hal ini juga diperjelas dalam jawaban responden yang lebih dari 78,8% responden setuju terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sangat setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan

membutuhkan motivasi dalam menujung pekerjaan mereka.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa “ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telkom Property Area VII KTI ”. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 9,056 lebih besar dari t_{tabel} 2,073 dengan nilai probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Agar dapat lebih mempertahankan Motivasi kepada karywan pada PT.Telkom Property Area VII KTI sehingga kinerja karyawan pun lebih baik dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan secara emosional kepada karyawan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT X). Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makassar

Bakari Mohamad Taufik. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* (<http://eprints.ung.ac.id/6219/> , diakses 26 Feb 2014)

Bokings Hallen Dwi Anggrini. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Aparat Badan Penlaksana Penyeluhan Pertanian Perikanan Dan Kehutanan (BP4K)* (<http://eprints.ung.ac.id/id/eprint/3708> , diakses 19 Feb 2014)

Caludiawalujun Renshe. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT X)*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT Indeks.

Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT Indeks.

Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Malayu,S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Alimuddin Ibriati Kartika. 2012. *Pengaruh Motivasi Terhadap*