

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM LHOKSEUMAWE**

Lisa Iryani

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Malikussaleh

Email:

lisa.iryani@unimal.ac.id

Abstrak

Kegiatan di dalam sebuah perusahaan dibidang industry, perdagangan ataupun jasa, akan mengupayakan agar tercapainya tujuan yang sudah disusun dan ditetapkan sebelumnya. Pokok masalah pada hasil penelitian ini yaitu pentingnya motivasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai pada PT. Telkom Lhokseumawe. Karena dari tahun ke tahun pada perusahaan tersebut jumlah karyawannya semakin menurun, sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. Tujuan melakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Lhokseumawe. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi internal dan eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel yang paling dominan memiliki pengaruh secara signifikan adalah variabel motivasi eksternal. Dalam hal ini PT. Telkom Lhokseumawe merupakan perusahaan telekomunikasi dan mempunyai misi yaitu sebagai penyedia jaringan komunikasi yang utama, dan memilki pegawai yang semangat dan termotivasi dalam bekerja secara efektif dan efisien, yang beritunya menunjukkan hasil pencapaian kinerja semakin meningkat. Sehubungan dengan hal tersebut, tingkat motivasi seorang pegawai sangat penting dalam sebuah perusahaan, keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian kinerja yang baik sangat berpengaruh kepada kemampuan manajemen. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, produktivitas kerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan kegiatannya setiap perusahaan baik industri perdagangan maupun jasa akan berusaha agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, dan ketergantungan pada aspek sumber daya manusia. Pada faktor SDM ini merupakan komponen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan sesuai dengan perkembangan zaman perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana suasana persaingan yang dihadapi jauh berbeda. Hal tersebut mengharuskan bagi setiap perusahaan harus mampu bekerja dengan lebih maksimal.

Tingkat persaingan yang kumulatif tinggi akan membuat setiap perusahaan mampu bertahan pada keberlangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi pandangan terhadap manusia sebagai faktor penentu karena pada tangan manusia semua inovasi akan dianalisis dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk hal tersebut diharapkan organisasi harus mampu menunjukkan keadaan positif pada seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Diharapkan pada setiap pegawai agar termotivasi untuk bekerja supaya nantinya bisa membuat peningkatan pada hasil kinerja.

Motivasi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen agar pihak perusahaan mampu membuat pegawai memberikan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan. Karena dengan adanya motivasi, pegawai akan memiliki rasa semangat dalam melaksanakan beban tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak mampu memenuhi tugasnya baik tugas ringan maupun tugas berat, dikarenakan apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

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*)

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. pemberian reward kepada karyawan yang dilakukan manajer dapat memotivasi bawahannya. Menghormati keberagaman dan perbedaan individu menjadi salah hal yang dapat berpengaruh secara jelas terhadap perkembangan kinerja pegawai didalam perusahaan.

Secara mendasar pihak manajemen harus lebih memperhatikan betapa pentingnya motivasi dalam dunia pekerjaan, dengan jalan memberi motivasi kepada pegawai yang sesuai dengan kebijakan disetiap perusahaan, maka perusahaan akan menjaga motivasi setiap pegawainya terjaga. Untuk meningkatkan motivasi tersebut, ada kalanya perusahaan harus mengetahui apapun yang berkaitan dengan keinginan perusahaan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. 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.

Dalam hal tersebut PT. Telkom Lhokseumawe yang bergerak di bidang telekomunikasi mempunyai misi yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya mempunyai pegawai yang bersemangat dalam bekerja dan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja serta bekerja secara efektif serta efisien, yang selanjutnya dapat membuat kemajuan dalam mengembangkan perusahaan melalui pelayanan serta menunjukan produktivitas yang tinggi dalam mewujudkan misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

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.

B. PEMBAHASAN

Motivasi dan kinerja pegawai merupakan salah satu dari SDM. Tetapi sebelum memasuki pembahasan selanjutnya, penulis ingin membahas terlebih dahulu apa definisi dari manajemen, dan selanjutnya membahas mengenai manajemen sumber daya manusia. Didasari pada dasar katanya, manajemen berasal dari kata *management* yaitu bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang maknanya yaitu mengatur, mengelola, melaksanakan dan mengurus sehingga dengan kata lain manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan dan pengelolaan. Sedangkan definisi atau kata lain dari SDM dapat diambil rujukan pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia yang bisa dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “*manajemen* sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6),

menyatakan bahwa “*pekerjaan manajer adalah* untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia.

Menurut *Nitisemito (1992:9)*, pengertian “*manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain*”. Hal tersebut menandakan bahwa manajemen hanya dapat dilakukan bila dalam langkah mencapai tujuan tersebut tidak dilakukan kegiatannya oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk mengerjakan pekerjaan yang dibutuhkan. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beraatkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan semua jenis kegiatannya agar dapat menacapai tujuann perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah investai yang memegang peranan penting untuk perusahaan.

Tanpa adanya SDM, maka faktor pada produksi lain tidak dapat dilaksanakan dengan hasil yang mksimal untk mencapai tujuan dari perusahaan. Selanjutnya, fungsi dari manajemen sumber daya manusia merupakan, “proses mendpatkan, melatih,

menilai, dan memberikan kompensasi pada pegawai, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah adil". *Gary Dessler (2003 : 5)*

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Lhokseumawe. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi eksternal/internal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Lhokseumawe. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 54 karyawan sebagai sampel penelitian. Karakteristik narasumber yaitu mengnarasikan pengungkapan identitas narasumber menurut contoh survei hasil teliti yang telah ditentukan. Tujuan dari deskripsi karakteristik narasumber adalah menganalisa bagaimana contoh sampel pada survei ini.

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. Dalam penelitian ini 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 dari tanggapan 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.

Dalam penelitian ini didukung dengan teori dua factor Herzberg yang menjelaskan dua faktor motivasi yaitu:

1. Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal)
2. Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal). *Koontz, (1990:123)*

Hasil yang peneliti dapat didukung dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Dalam teori Herzberg yang mengatakan Hygiene Factors (motivasi eksternal) yang meliputi gaji, tidak sesuai dengan hasil yang peneliti peroleh bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini bisa dilihat dari tanggapan responden mengenai gaji, 74% rata-rata karyawan setuju dengan gaji yang diberikan. Bisa dilihat bahwa pegawai PT.Telkom sudah tidak termotivasi dengan gaji yang diberikan, karena kebutuhan dan produktivitas kerja yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan gaji yang mereka harapkan.

Hasil ini didukung dengan Teori Ekspentansi, yang diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan “Bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut”. Dalam teori ini bisa dilihat seorang karyawan bekerja bukan semata-mata hanya factor gaji tetapi ada tujuan lain yang lebih mendukung dibandingkan factor gaji.

Hal ini didukung dengan Teori Maslow, “Hirarki Kebutuhan” Maslow

memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Basic Needs) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (Securily Needs) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (Social Needs)
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
- d. Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Actualization) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. *Koontz, (1990:121)*

Dalam Teorinya Maslow pegawai PT.Telkom sudah tidak termotivasi dengan Gaji/Upah yang dikategorikan kebutuhan fisikologis, dikarenakan upah yang diterima pegawai Telkom sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan fisikologis mereka. Setelah kebutuhan fisikologis terpenuhi sekarang kebutuhan akan rasa aman sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan saat ini, dimana pada hasil yang diperoleh

jumlah rata-rata total responden 64% karyawan termotivasi dengan kebutuhan akan rasa aman bekerja/lingkungan kerja yang baik.

Dalam teori maslow kebutuhan akseptansi juga yang saat ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan hasil rata-rata 66% dari total responden, dimana karyawan PT.Telkom termotivasi akan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan yang baik, yang artinya seorang karyawan ingin diperhatikan oleh atasannya, ingin diberikan perhatian oleh atasannya dan ingin dihormati dengan karyawan yang lain.

Selanjutnya kebutuhan penghargaan, dari hasil yang diperoleh karyawan PT.Telkom ternyata sangat membutuhkan penghargaan dari atasan sebagai motivasi mereka dalam mencapai produktivitas, hal ini bisa dilihat dari rata-rata tanggapan responden mengenai atasan selalu memberikan pujian yakni sebanyak 68%, jadi tingkat kebutuhan penghargaan pada PT.Telkom sangat tinggi dalam meningkatkan produktivitas. Selanjutnya Kebutuhan Perwujudan Diri, pada penelitian ini rata-rata pegawai PT.Telkom belum sampai dalam Kebutuhan Perwujudan Diri. Berdasarkan hasil pengujian terhadap motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47,7%. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan. Serta berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized 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.

C. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan. 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. 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. Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal. 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
- 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
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Dalam Sugiyono, dan Hair. 1998(Ed.), *Sumber data Edisi 4*. Jakarta : Salemba Empat.
- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Stephen P, Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.