

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN SURVEY TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. TELKOM AKSES UNIT SURVEY DRAWING & DATA INVENTORY SEMARANG

Tita Putri Damayanti, Rodhiyah
Departemen Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedharto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Every company want to have an optimal employee performance for accomplishing company's goal. Performance of employees affected by several factors, such as motivation and capability. Therefore, PT Telkom Access committed to improve the performance of employees or company in order to achieve customer satisfaction. In fact, there are still many of the employees could not reach the survey target and high amount of absences. It can be indicated the low of motivation, survey capability, and employee's performance. The aim of the study is showing the influence of motivation and survey capability to employees' performance of PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang. The research type was using explanatory research, the research instrument is questionnaire. The population was not very big which 50 persons, so the method of the research was using saturated sample. The findings shows that motivation has influence to employees' performance with 0,398 correlated coefficient and 15,9% determinate coefficient, survey capability has influence to employees' performance with $Y = 1,124 + 0,121 X_1 + 0,576 X_2$ equation. It meant that the higher motivation and survey capability of the employees, the higher performance. The conclusion of the research is both variables: motivation and survey capability have significant and positive influence to the employees' performance. The findings suggested the firm to apply reward and punishment system, fix the work facility, review the payroll, and also increase the coordination of each related unit in order the survey can be done effectively.

Keywords: *employee's performance; motivation; survey capability.*

PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia, hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Veithzal (2009:1) yaitu sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Muttaqin, dkk (2013) perkembangan organisasi/ perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal.

Gilbert dalam Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Gomes (2003:177) mengungkapkan bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$, dimana: $P = performance/kinerja$, $m = motivation/motivasi$, dan $a = ability/kemampuan$. Menurut Stoner dalam

Soekidjo (2009:115) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan serta perilaku seseorang. kemampuan survey adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk mengumpulkan data yang kemudian diigambarkan pada skala perencanaan atau peta (Gibson, dkk 1996:104 & Kavanagh 1989:2). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan termasuk perusahaan penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan salah satunya adalah PT Telkom Akses. Seperti yang dikutip dari website www.telkomakses.co.id perusahaan tersebut berkomitmen untuk meningkatkan kinerja baik karyawan ataupun perusahaan demi mencapai kepuasan pelanggan.

PT Telkom Akses terdiri dari beberapa unit, dimana unit yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah unit *Survey, Drawing&Data*, serta *Inventory* dikarenakan kinerja pada unit ini masih belum maksimal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel dibawah ini:

Tabel 1
Daftar Ketidakhadiran Karyawan PT Telkom Akses
Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel
Semarang 2016

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Total
Juli	35 kali	5 kali	19 kali	59 kali
Agustus	36 kali	4 kali	15 kali	55 kali
September	34 kali	5 kali	17 kali	56 kali
Oktober	30 kali	3 kali	23 kali	56 kali
November	33 kali	4 kali	20 kali	57 kali
Desember	36 kali	5 kali	25 kali	66 kali

Sumber: PT Telkom Akses, 2017

Tabel 2
Pencapaian Target Survey Karyawan PT Telkom
Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel
Semarang 2016

No	Bulan	Jumlah karyawan mencapai target (orang)	Persentase (%)	Jumlah karyawan tidak mencapai target (orang)	Persentase (%)
1	Juli	10	20	40	80
2	Agustus	6	12	44	88
3	September	11	22	39	78
4	Oktober	5	10	45	90
5	November	7	14	43	86
6	Desember	6	12	44	88

Sumber: PT Telkom Akses, 2017

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 diatas, tingkat ketidakhadiran tinggi yang terjadi pada bulan Desember 2016 yaitu sebanyak 66 kali dalam 22 hari kerja yang telah ditentukan. Jumlah ketidakhadiran itu didominasi oleh banyaknya karyawan yang sakit sebanyak 36 kali. Selain itu, bulan Oktober 2016 merupakan titik tertinggi ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target survey yaitu sebanyak 45 orang atau sekitar 90% dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 50 orang tidak dapat menyelesaikan target survey.

Tingginya tingkat ketidakhadiran, kealpaan, dan ijin menunjukkan motivasi karyawan yang menurun (Setiawan, 2016) sedangkan banyaknya karyawan yang belum mencapai target survey dapat menjadi indikasi karyawan kurang mampu atas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Selain itu, Veithzal (2009:549) mengungkapkan pencapaian target dan tingkat ketidakhadiran dapat menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan menurun. Dimana penelitian yang dilakukan oleh Sukma Putri Jaya Puspita di PT.

Prudential Life Assurance pada tahun 2014 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan kemampuan survey terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT Telkom Akses.

RUMUSAN MASALAH

Setiap perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang optimal termasuk di PT Telkom Akses. Namun pada kenyataannya kinerja pada unit *Survey, Drawing&Data*, serta *Inventory* masih belum maksimal hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2. Rendahnya motivasi dan kemampuan survey menjadi indikasi menurunnya kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang?
2. Bagaimana motivasi karyawan PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang?
3. Bagaimana kemampuan survey karyawan PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Unit Survey

Drawing & Data Inventory Witel Semarang?

5. Apakah kemampuan survey berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang?
6. Apakah motivasi dan kemampuan survey secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang?

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Veithzal dan Basri, 2005:50).

Motivasi

McClelland dalam Notoatmojo (2009:115) mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain.

Kemampuan Survey

Kemampuan survey adalah potensi yang dimiliki seseorang untuk mengumpulkan data yang kemudian digambarkan pada skala perencanaan atau peta (Gibson, dkk 1996:104 & Kavanagh 1989:2)

METODOLOGI

Tipe penelitian deskriptif (*explanatory research*) yang menjelaskan kedudukan variabel satu dengan variabel lainnya. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di PT Telkom Akses Unit Survey Drawing & Data Inventory Witel Semarang sejumlah 50 orang, untuk itu metode yang digunakan adalah sampling jenuh.

HASIL PENELITIAN

Suatu kuesioner dikatakan valid atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2010:248). Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2005: 45). Adapun nilai r tabel pada $df = (n-2) = 50 - 2 = 48$ dengan tingkat probabilitas kesalahan 5% yaitu 0,2787. Hasil dari uji validitas menunjukkan semua r hitung $>$ r tabel (0,2787) sehingga seluruh butir pertanyaan valid.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau konstan dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2005:41). Reliabilitas diukur dengan rumus Alpha Cronbach. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha ketiga variabel $>$ 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Kinerja karyawan yang menyangkut kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan keefektifan karyawan dalam menyelesaikan survey dinilai sudah

baik. Hal tersebut dibuktikan dengan mayoritas jawaban responden dalam penelitian ini sebesar 66% menunjukkan penilaian yang baik. Namun masih terdapat jawaban responden yang dibawah rata-rata, yaitu tentang ketepatan waktu karyawan dalam melakukan survey, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, dan kebiasaan karyawan dalam meminimalisir kesalahan.

Motivasi karyawan tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden sebanyak 60% menunjukkan penilaian yang tinggi. Namun masih terdapat jawaban responden yang dibawah rata-rata, yaitu tentang gaji, jaminan kematian, jaminan pensiun, tunjangan hari raya, dan bonus akhir tahun.

Kemampuan survey karyawan tergolong dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden sebanyak 68% menunjukkan penilaian yang baik. Namun masih terdapat jawaban responden yang dibawah rata-rata, yaitu tentang kemampuan menentukan lokasi pelanggan dan alpro terdekat, kemampuan melakukan pemberkasan hasil survey, kemampuan *reporting* secara berkala, kemampuan mengevaluasi hasil kerja unit konstruksi.

Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (3,007)

lebih besar dari t_{tabel} (2,0117) dan pengaruh positif dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien regresinya. Hal tersebut juga didukung oleh tingkat keeratan hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan meskipun tergolong rendah yaitu sebesar 0,398.

Kemampuan survey berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan survey yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (5,611) lebih besar dari t_{tabel} (2,0117) dan pengaruh positif dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien regresinya. Selain itu, tingkat keeratan hubungan antara kemampuan survey dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori kuat yaitu sebesar 0,629.

Motivasi dan kemampuan survey secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan survey seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (16,438) lebih besar dari F_{tabel} (3,20) dan pengaruh positif dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien regresinya. Selain itu, tingkat keeratan hubungan antara motivasi dan kemampuan survey secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan tergolong kuat yaitu sebesar 0,642.

SARAN

Sebaiknya, perusahaan menerapkan sistem *reward and punishment* sehingga karyawan dapat lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga harus diperbaiki dengan segera sehingga dapat menunjang keefektivan karyawan dalam bekerja. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kerja seperti ruang kerja, kantin, dan toilet sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan standar gaji untuk karyawannya karena setiap orang yang bekerja pasti membutuhkan imbalan salah satunya berupa gaji. Selain itu, proses penggajian harus dilakukan secara transparan supaya karyawan lebih mengetahui mengenai kejelasan pendapatan yang mereka terima. Perlunya meningkatkan koordinasi antar unit seperti mengecek data yang ada pada sistem terlebih dahulu sebelum turun ke lapangan sehingga jika terjadi ketidaksesuaian data maka dapat langsung di sinkronkan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, TS. 1996. *Survai Tanah dan Evaluasi Lahan*. Jakarta: PT Penebar Swadaya
- Amstrong, M. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta: . PT. Elex Media Komputindo
- Brinker, RC & Wofl PR. *Dasar-dasar Pengukuran Tanah (Surveying)*. 1984. Jakarta: Erlangga
- Diastama, T. 2016. Perbedaan Indihome dan Bissnet. <http://www.thegardiaz.com/2016/10/ini-perbedaan-telkom-indihome-dengan.html#> . Diakses pada 8 Agustus 2017

- Djamarah, Syaiful B. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farlen, F. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Tractors, Tbk*. Jurnal. UPN "Veteran" Yogyakarta.
- (<http://repository.upnyk.ac.id/1319/1/152090083.pdf>) Diakses 27 April 2017.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, dkk. 1996. *Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta :Erlangga.
- Gomes, Faustino C.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERKINDO*. Jurnal. Universitas Bina Darma.
- (<http://digilib.binadarma.ac.id/files/disk1/141/123-123-umarhasan1-7047-1-jurnalur.pdf>) Diakses pada 12 Maret 2017.
- Hasibuan, Malayu P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Ofset.
- _____. 2010. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Jusuf. 2001. *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia Jawa Timur.
- Kavanagh, BF. 1989. *Surveying With Construction Applications*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Kundarto, M. 2009. *Panduan Praktis Survey Tanah*. Bandung: CV Habsa Jaya
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Keenam*. Bandung: Riefka Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muliharta, K. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina*. Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- (https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=27&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjoxfjN2sTTAhULuY8KHUdbCiU4FBAWCFgwBg&url=http%3A%2F%2Fjournal.undiksha.ac.id%2Findex.php%2FJJPE%2Farticle%2FviewFile%2F6398%2F4439&usq=AFQjCNG3L9rXYsD55_9FewUhCdBwdmVi2w&sig2=vkwJwr5_s6j56s3pr5K6PQ) Diakses pada 27 April 2017.
- Muttaqin, dkk. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali*. Jurnal. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- (<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/download/.../2520>) Diakses pada 9 Mei 2016.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: LepKhair.
- Pratiwi, A. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia*

Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan. Jurnal. Universitas Diponegoro.

(https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiV8NC4vcbSAhWDj5QKHfKYCCQQFggyMAI&url=http%3A%2F%2Frepository.unhas.ac.id%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F2909%2FFSKRIPSI%2520LENGKAP%2520FE-B-MANAJEMEN-IBRIATI%2520KARTIKA%2520ALIMU DDIN.pdf&usq=AFQjCNEPuFmXuO_lhIbZ_zw9lSNamy_Qg) Diakses pada 08 Maret 2017.

Puspita, S P. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance*. Jurnal. Universitas Brawijaya.

(<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/613>) Diakses pada 21 Maret 2017.

Puteri, A C. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

(http://eprints.ums.ac.id/42302/27/NASKA_H%20PUBLIKASI.pdf) Diakses pada 21 Maret 2017.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT Indeks.

Robbins, S P & Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Dua Belas. Jakarta : Salemba Empat.

Rahmantika, I. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Bogor*. Jurnal. UIN Syarif Hidayatullah .

(<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/26073/1/Ika%20Rahmatika.FSH.pdf>) Diakses pada 12 Maret 2017.

Ranupandojo, Heidjracman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: PBF.

Sardiman, A.M. 2006 . *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grafindo.

Setiawan, U. 2016. *Ciri-ciri Motivasi Karyawan Menurun*. (<http://manajementips.com/166-2/>)

Singarimbun, Masri.1995. *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Survey Internet untuk Kebutuhan Pokok

(<https://m.tempco.co/read/news/2011/09/26/072358326/survei-internet-termasuk-kebutuhan-pokok>) Diakses pada 7 Maret 2017

Umar, H. 2003. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal, R dan Ella Jauvani Sagala.2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.

Veithzal, R & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Yulius, S. 2014. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. Jurnal. Universitas Bengkulu.

(<http://repository.unib.ac.id/8136/1/I,II,III,II-14-sak.FE.pdf>) Diakses pada 9 Mei 2016.

2016, Pengguna Internet di Indonesia Capai 132 Juta
(<http://tekno.kompas.com/read/2016/10/24/15064727/2016.pengguna.internet.di.indonesia.capai.132.juta>) Diakses pada 13 April 2017.