

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan
PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Malang**

Bambang Ragil

Politeknik Angkatan Darat Malang, Indonesia
bambang_ragil@gmail.com

Abstract

The objectives of this study are: i) To determine the effect of motivation (External and Internal) on Employee Work Performance; ii) To find out which motivation (External and Internal) is dominantly influential on improving employee work performance. This study uses a survey system by distributing questionnaires to predetermined respondents. This type of research uses observations with Cross Sectional design, which is to determine the relationship between motivational variables and performance. The population of this study amounted to 65 employees working in Telkom Tbk Malang. The sample in this study was all employees totaling 65 people or samples. The statistical analysis used in this study is the path analysis approach with the help of SPSS. The results of this study indicate that: From the results of the description analysis that if there is an increase in external and internal motivation, the work performance of employees will also increase. From the test of the dominant variable where the dominant external motivation is found to have an effect on improving employee work performance.

Keywords: *motivation, employee performance.*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: i) Untuk mengetahui pengaruh motivasi (Eksternal dan Internal) terhadap Kinerja Kerja Karyawan; ii) Untuk mengetahui motivasi mana (Eksternal dan Internal) yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sistem survei dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Jenis penelitian ini menggunakan observasi dengan rancangan *Cross Sectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja.. Populasi dari penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan yang bekerja di PT. Telkom Tbk. Malang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi berjumlah 65 orang atau sampel. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *path analysis* dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Dari hasil analisis deskripsi bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi eksternal dan internal maka kinerja kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Dari uji variabel dominan di mana didapat motivasi eksternal yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan.

Kata kunci: *motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini komunikasi merupakan sesuatu yang menjadi bagian dari kehidupan manusia yang dilakukan sehari-hari untuk berinteraksi dan bersosialisasi antara satu individu dengan individu yang lain. Dengan meningkatnya kebutuhan manusia terhadap komunikasi maka penyedia jasa telekomunikasi di Indonesia pun semakin banyak. Berdasarkan uraian tersebut maka setiap perusahaan hendaknya memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat guna memenuhi kebutuhan masyarakat akan komunikasi. Agar perusahaan dapat melakukan

kegiatan usahanya dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor produksi yang dimilikinya dengan baik.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tentu perlu ditingkatkan, banyak upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menarik perhatian para karyawannya agar lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Misalnya motivasi. Motivasi ialah suatu dorongan yang dapat mempengaruhi seorang individu untuk melakukan suatu upaya dengan kemampuan yang dimilikinya karena adanya suatu keinginan untuk dicapai. Salah satu program yang dapat dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan adalah dengan pemberian motivasi kepada para karyawan diantaranya pemberian berbagai tunjangan, fasilitas, jenjang karier, cuti, dan lain-lain. Program ini dapat dinilai sangat mendukung, karena dengan diberikannya program-program seperti ini maka para karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. (Rangga Mahardika, Djamur Hamid dan Ika Ruhana 2013).

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar. Motivasi pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada mana situasi dan kondisi yang dihadapi orang bersangkutan. Motivasi bukan timbul dari dalam diri manusia saja melainkan juga timbul dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk dicapai. Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu. Apabila salah mengarahkan dorongan tersebut dapat berdampak pada terjadinya kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya. Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung pada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Manusia umumnya cenderung mendapatkan sesuatu yang sama atau berbeda dengan orang lain bila kondisi eksternal mendukung ke arah tersebut. Hal itu secara tidak langsung menunjukkan kuatnya motivasi berupa kemampuan diri guna meraih apa yang pernah maupun yang belum pernah diraih oleh orang lain atau dengan kata lain bahwa individu tersebut juga mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu (Winardi, 2001).

Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara gairah kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuannya, pikiran, ketrampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Para karyawan memiliki cadangan energi potensial, energi tersebut digunakannya tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut adalah tantangan bagi perusahaan yang paling serius karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja kerja karyawan (Aditya, 2000).

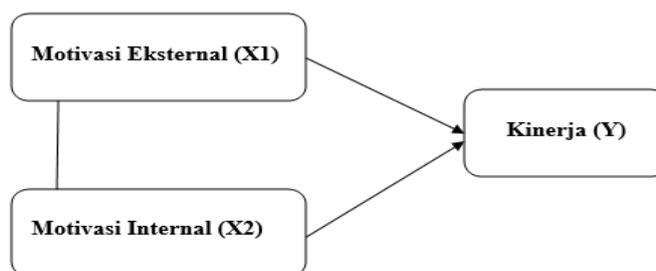
PT. Telkom Tbk Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi yang melayani layanan telepon rumah (*fixed phone*), PSTN (jaringan telepon), Speedy, UseeTV, kartu Halo serta ada pula paket *bundling* Indihome. Diuntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen maka PT. Telkom Tbk Malang tentu harus memiliki karyawan dengan kualitas kinerja yang mampu mendukung produktivitas guna mencapai tujuan perusahaan yang dicita-citakan. Oleh karena itu, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan PT. Telkom Tbk Malang memberikan program-program untuk memotivasi para karyawannya guna meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga para karyawan lebih

berinisiatif untuk mencapai standar target perusahaan diantaranya dengan pemberian fasilitas dalam bekerja sehingga dengan ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Maka dari itu, demi kelangsungan hidup perusahaan, PT. Telkom Tbk Malang tentu harus memiliki karyawan dengan kualitas kinerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada PT. Telkom Tbk Malang ditemukannya beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini perlu dilakukan untuk mengungkap bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Tbk. Cabang Malang.

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesis sebagai berikut: Yang pertama, diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telkom Tbk Malang. Kedua, diduga motivasi eksternal dan internal berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telkom Tbk Malang. Ketiga, diduga motivasi eksternal yang dominan mempengaruhi kinerja kerja karyawan PT. Telkom Tbk Malang.



Keterangan : —————> Pengaruh variabel X ke variabel Y

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan observasi dengan rancangan *Cross Sectional*, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja. Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini bersifat analisa kualitatif untuk mendeskripsikan data-data yang sudah diperoleh sehingga akan lebih jelas. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel bebas motivasi (Eksternal dan Internal) dan variabel terikat yaitu Kinerja Kerja.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probabilitas sampling* di mana penelitian ini telah diketahui jumlah populasi dan sampel. Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data dengan jelas tentang jumlah populasi, sehingga untuk menentukan ukuran sampel peneliti berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Slovin (Sevilla *et.al.*, 2010). Untuk menggunakan rumus ini, peneliti menentukan berapa batas toleransi kesalahan yang dinyatakan dalam persentase. Peneliti menentukan batas kesalahan sebesar 10 %. Dengan menggunakan rumus Slovin maka : $n = 185 / 1 + 185 (10\%)^2 = 64,9 = 65$ sampel.

Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar oleh peneliti adalah 70 buah kuesioner, tetapi yang mengembalikan dan bisa dianalisis adalah sebanyak 65 responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yaitu responden melalui penyebaran kuesioner (Sugiono, 2001). Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan PT. Telkom Tbk Malang.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya. Uji asumsi klasik digunakan untuk mendapatkan nilai periksa yang tidak bias dan efisien dari suatu model persamaan linier berganda. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji Autokorelasi, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} (dengan n sebesar 65 didapatkan r_{tabel} sebesar 0,0031). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid (Ghozali,2006).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	No item	Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
1	2	3	4	5
Motivasi Eksternal (X1)	X1.1	0,635	0,0031	Valid
	X1.2	0,547	0,0031	Valid
	X1.3	0,636	0,0031	Valid
	X1.4	0,691	0,0031	Valid
	X1.5	0,770	0,0031	Valid
	X1.6	0,523	0,0031	Valid
	X1.7	0,518	0,0031	Valid
	X1.8	0,617	0,0031	Valid
Motivasi Internal (X2)	X2.1	0,522	0,0031	Valid
	X2.2	0,422	0,0031	Valid
	X2.3	0,629	0,0031	Valid
	X2.4	0,766	0,0031	Valid
	X2.5	0,570	0,0031	Valid
	X2.6	0,642	0,0031	Valid
	X2.7	0,569	0,0031	Valid
	X2.8	0,518	0,0031	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,463	0,0031	Valid
	Y2	0,736	0,0031	Valid
	Y3	0,674	0,0031	Valid
	Y4	0,669	0,0031	Valid
	Y5	0,689	0,0031	Valid
	Y6	0,704	0,0031	Valid
	Y7	0,630	0,0031	Valid
	Y8	0,702	0,0031	Valid
	Y9	0,608	0,0031	Valid
	Y10	0,752	0,0031	Valid
	Y11	0,630	0,0031	Valid

Sumber: hasil olah data, 2018

Semua item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,0031) dan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat dikatakan item pertanyaan tersebut telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.718	8
X2	.687	8
y	.852	11

Sumber: hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dari 3 variabel (X1, X2 dan Y) > r tabel 0,0031 menandakan bahwa instrument reliabilitas karena sudah memenuhi batas 0,06 sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mendapatkan nilai periksa yang tidak bias dan efisien dari suatu model persamaan linier berganda. Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada table 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Motivasi Eksternal (X1)	1,071	Non multikolinearitas
Motivasi Internal (X2)	1,071	Non multikolinearitas

Sumber: hasil olah data, 2018

Dari table 3 di atas dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Santoso, 2002:208).

Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Signifikan	Keterangan
Motivasi Eksternal (X1)	0,096	Homoskedastisitas
Motivasi Internal (X2)	0,634	Homoskedastisitas

Sumber: hasil olah data, 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai DW 2,119, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 10%, jumlah sampel 65 (n) dan jumlah variabel independen 2 (K=2) maka diperoleh nilai du

1.6581. Nilai DW 2,119 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1.6581 dan kurang dari (4-du) 4-1.6581 = 2,3479 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4: Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Beta	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig _t	Keterangan
Constanta	14,325		2,525		0,014	
X1	0,511	0,362	3,250	1.66940	.000	Signifikan
X2	0,453	0,333	2,985	1.66940	.000	Signifikan
N = 65 R = 0,551 R _{square} = 0,304 Adjusted R _{square} = 0,281 F _{hitung} = 13,089 F _{tabel} = 3,14 Sig F _{hitung} = 0,000 T _{tabel} = 1,66940 SEE = 2,94389						

Sumber: hasil olah data, 2018

Hasil SPSS di tabel 4 di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 14,325 + 0,511X1 + 0,453X2 + 2,94389$$

Nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,281 atau 28,1%. Menunjukkan bahwa kemampuan menunjukkan variabel independent {Motivasi Eksternal (X1), Motivasi Internal (X2)} terhadap variabel dependent {Kinerja Kerja (Y)} sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar dua variabel tersebut. Standard error of estimates adalah 2,94389, disini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi dua variabel tersebut. Uji hipotesis secara simultan (Uji F). dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 13,089 (signifikasi F = 0,000). Jadi F_{hitung} > F_{tabel} (13,089 > 3,14) atau Sig F < 5% (0,000 < 0,50). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut: Uji t terhadap variabel motivasi Eksternal (X1) didapatkan thitung sebesar 3,250 dengan signifikan Sig t sebesar 0,002. Karena thitung lebih besar dari ttabel (3,250 > 1,669) atau signifikan t lebih kecil dari 5% (0,002 < 0,50), maka secara parsial variabel motivasi Eksternal (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja (Y). Uji t terhadap variabel motivasi Internal (X2) didapatkan thitung sebesar 2,985 dengan signifikan Sig t sebesar 0,004. Karena thitung lebih besar dari ttabel (2,985 > 1,669) atau signifikan t lebih kecil dari 5% (0,004 < 0,50), maka secara parsial variabel motivasi Internal (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja kerja (Y).

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikan	Keterangan
Motivasi Eksternal (X1)	3,250	1,669	.000	Ho ditolak H1 diterima
Motivasi Internal (X2)	2,985	1,669	.000	Ho ditolak H1 diterima

Sumber: hasil olah data, 2018

Kemudian untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Tabel 6 Variabel Dominan

Variabel	R	r^2	Kontribusi
Motivasi Eksternal (X1)	0,448	0,2007	20,07%
Motivasi Internal (X2)	0,426	0,1815	18,15%

Sumber: hasil olah data, 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel Motivasi Eksternal (X_1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 20,07%. Pengaruh Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda nilai koefisien regresi variabel Motivasi Eksternal (X_1) sebesar 0,511. Sedangkan, hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh dari nilai t_{tabel} 1,66940 dan t_{hitung} 3,250 dengan nilai signifikansi Sig t sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai 0,05. Yang menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Eksternal maka Kinerja kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda adalah nilai koefisien regresi variabel Motivasi Internal (X_2) sebesar 0,453. Sedangkan hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh dari nilai t_{tabel} 1,66940 dan t_{hitung} 2,985 dengan nilai signifikansi Sig t sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai 0,05. Yang menunjukkan bahwa Motivasi Internal secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Motivasi Internal maka Kinerja kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 13,089 dengan nilai sig sebesar 0,000 dengan F_{tabel} sebesar 3,14 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar 13,089 > 3,14 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Motivasi (Eksternal dan Internal) yang Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian variabel dominan didapat untuk kontribusi motivasi eksternal sebesar 20,07 % dan motivasi internal sebesar 18,15 %, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini: (1) Motivasi eksternal dan motivasi internal secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Telkom Tbk Malang, yang artinya semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja kerja karyawan pada perusahaan tersebut. (2) Berdasarkan dari hasil analisis data dan uji variabel dominan dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan PT. Telkom Tbk. Malang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan antara lain: **Bagi Perusahaan.** Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Malang, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya dan lebih memantau peningkatan kinerja kerja setiap karyawan sehingga jika motivasi karyawan baik maka akan terciptanya kinerja kerja yang baik pula. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan perlu memberlakukan sistem *reward and punishment* agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Reward* tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan tersebut. **Bagi Karyawan.** Bagi karyawan, diharapkan dapat memberikan gagasan, ide-ide, masukan/saran yang berkaitan dengan motivasi agar dapat lebih meningkatkan kinerja kerja karyawan. **Bagi peneliti selanjutnya** diharapkan dapat memperdalam penelitian dengan menambahkan variabel lain misalnya disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, kompensasi, dan keperilakuan lainnya yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta. Sigma Alpha.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Danang, dan Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Duwi Priyatno. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakem.
- Dele dan Impe. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan Kelima*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Dessler dan Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Index.
- Ferdinand. 2006. *Definisi Populasi dan Sampel*. Jakarta: Renika Cipta.
- Ghozali, dan Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Husein dan Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo.
- Ismail Solihin. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penertbit Erlangga.
- Kuncoro. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Erlangga.
- Mathis, R.L., dan JH, Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Malhorta. 2005. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, dan A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Nizar, Natsir. 2005. *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Hji. Kalla Alauddin*. Fakultas Ekonomi-Unhas.
- Veithzal, Rivai, Deddy dan Mulyadi. 2010. *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Putri Ismiyanning Dyah, Hendrietta. 2012. *Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*. Penulisan diterbitkan. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 2010. *Kriteria Rentang Skala*. Bandung. PT. Ramaja Rosdakarya.
- Sujarweni dan Endrayanto. 2012. *Teori Populasi dan Sampel*. Jakarta: Renika Cipta.