

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM Tbk KANDATEL MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi : Manajemen



**Disusun Oleh :
Meylisa Sudarto
02.220.158**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG**

2006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MEYLISA SUDARTO
NPK : 02.220.158
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELKOM, Tbk KANDATEL
MALANG

Malang, Februari 2006

DISETUJUI DAN DITERIMA

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

(Dra. Erna Setijani, MM)

(DR. Widji Astuti,MM)

Dekan Fakultas Ekonomi

(Drs. Maxion Sumtaky, MSi)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : MEYLISA SUDARTO
NPK : 02.220.158
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang kajian skripsi : MSDM
Judul skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM, Tbk
KANDATEL MALANG
Lokasi Penelitian : PT. Telkom Tbk Kandatel Malang
Alamat Rumah Asal : Jl. A. Yani No. 44 Sorong – Papua
Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang saya lakukan di
perusahaan/lembaga/industri tersebut diatas adalah asli hasil penelitian
saya bukan plagiat

Demikian surat pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Malang, Februari 2006
Peneliti

MEYLISA SUDARTO

KATA PENGANTAR

Shallom,

Segala puji syukur dan kemuliaan hanya bagi Dia, karena hanya dengan kasih dan karunia Tuhan Yesus Kristus sajalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul : “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM Tbk KANDATEL MALANG”.

Adapun maksud dan tujuan didalam penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Merdeka Malang. Pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang membantu didalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Drs. Maxion Sumtaky, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
2. Ibu Dra. Erna Setijani, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Malang.
3. Ibu DR. Widji Astuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan serta petunjuk-petunjuk yang berguna kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak Gatot Indra Susilo selaku pembimbing lapangan pada PT. Telkom Tbk Kandatel Malang dan pimpinan serta seluruh staf dari PT. Telkom Tbk Kandatel Malang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan manajemen atas segala pengetahuan yang diberikan serta bimbingannya selama dibangku kuliah.
6. Bapak-bapak yang ada di kantor Jurusan Manajemen yang telah membantu penulis dalam pendaftaran ujian skripsi sampai telah menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen penguji yang telah menguji skripsi penulis dan memberikan nilai terbaik kepada penulis.
8. Semua rekan-rekan mahasiswa manajemen kelas D angkatan 2002 yang telah menjadi teman dari semester 1 sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat bahwa kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena dengan kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran bagi penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

GOD BLESS YOU ALL!

Malang, Februari 2006

MEYLISA SUDARTO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Meylisa Sudarto
Nomor Pokok : 02.220.158
Universitas : Merdeka Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Tempat/ Tgl Lahir : Sorong, 22 Mei 1984
Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 44 Sorong Papua
Nama Orang Tua :
 Ayah : Aloysius Sudarto
 Ibu : Martini Gerung

Riwayat Pendidikan :

1. Tahun 1996 Lulus SD Kristus Raja I Sorong Papua
2. Tahun 1999 Lulus SMP Don Bosco Sorong Papua
3. Tahun 2002 Lulus SMU Negeri 3 Sorong Papua
4. Tahun 2002 Terdaftar sebagai mahasiswa Fak. Ekonomi Universitas Merdeka Malang

DAFTAR ISI

| | |
|--|----------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | |
| HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI | |
| HALAMAN SURAT KETERANGAN PENELITIAN | |
| HALAMAN RIWAYAT HIDUP PENULIS | |
| KATA PENGANTAR ----- | i |
| DAFTAR ISI ----- | iii |
| DAFTAR TABEL ----- | v |
| DAFTAR GAMBAR ----- | vi |
| ABSTRAK | |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah Penelitian ----- | 1 |
| B. Perumusan Masalah ----- | 2 |
| C. Tujuan Penelitian ----- | 3 |
| D. Kegunaan Penelitian ----- | 3 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ----- | 4 |
| B. Motivasi ----- | 5 |
| 1. Teori Motivasi ----- | 5 |
| 2. Pengertian Motivasi ----- | 11 |
| 3. Peranan Motivasi ----- | 12 |
| 4. Bentuk – Bentuk Motivasi ----- | 12 |
| 5. Proses Motivasi Kerja ----- | 14 |
| 6. Model-Model Motivasi Kerja ----- | 15 |
| 7. Jenis-Jenis Motivasi ----- | 17 |
| 8. Manfaat Motivasi Kerja ----- | 20 |
| 9. Usaha Motivasi Kerja ----- | 21 |
| C. Prestasi Kerja ----- | 25 |
| 1. Pengertian Prestasi Kerja ----- | 25 |
| 2. Penilaian Prestasi Kerja ----- | 27 |
| 3. Dimensi Prestasi Kerja ----- | 31 |
| D. Keterkaitan Motivasi dan Prestasi Kerja ----- | 34 |
| E. Hipotesis ----- | 36 |

| | | |
|----------------|--|----|
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| | A. Identifikasi dan Definisi Konseptual Variabel ----- | 37 |
| | B. Definisi Operasional Variabel ----- | 37 |
| | C. Ruang Lingkup Penelitian ----- | 39 |
| | D. Lokasi Penelitian ----- | 39 |
| | E. Populasi dan Sampel ----- | 39 |
| | F. Sumber Data ----- | 41 |
| | G. Teknik Pengumpulan Data ----- | 42 |
| | H. Uji Instrumental Penelitian ----- | 43 |
| | I. Teknik Analisis Data ----- | 45 |
| | | |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN | |
| | A. Hasil Penelitian ----- | 47 |
| | 1. Sejarah PT. Telkom ----- | 47 |
| | 2. Lokasi Perusahaan ----- | 49 |
| | 3. Struktur Organisasi ----- | 51 |
| | 4. Visi dan Misi Perusahaan ----- | 65 |
| | 5. Gambaran Umum Responden ----- | 65 |
| | B. Pembahasan Hasil Penelitian ----- | 68 |
| | 1. Diskripsi Motivasi Positif (X_1) ----- | 68 |
| | 2. Diskripsi Motivasi Negatif (X_2) ----- | 71 |
| | 3. Diskripsi Prestasi Kerja Karyawan (Y) ----- | 73 |
| | C. Analisis Hasil Penelitian ----- | 74 |
| | 1. Validitas dan Reliabilitas ----- | 74 |
| | 2. Pengujian Hipotesis 1 ----- | 77 |
| | 3. Pengujian Hipotesis 2 ----- | 81 |
| | D. Pembahasan ----- | 84 |
| | | |
| BAB IV | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan ----- | 86 |
| | B. Saran-saran ----- | 87 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|----------|---|----|
| Tabel 1 | : Penyebaran Sampel ----- | 41 |
| Tabel 2 | : Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin ----- | 65 |
| Tabel 3 | : Karakteristik Responden Menurut Umur ----- | 66 |
| Tabel 4 | : Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan -- | 67 |
| Tabel 5 | : Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Positif (X_1)-- | 68 |
| Tabel 6 | : Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Negatif (X_2) | 71 |
| Tabel 7 | : Distribusi Frekuensi Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) ----- | 73 |
| Tabel 8 | : Rekapitulasi Uji Validitas dan Relibilitas Item Variabel Motivasi Positif (X_1) ----- | 75 |
| Tabel 9 | : Rekapitulasi Uji Validitas dan Relibilitas Item Variabel Motivasi Negatif (X_2) ----- | 76 |
| Tabel 10 | : Rekapitulasi Uji Validitas dan Relibilitas Item Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) ----- | 76 |
| Tabel 11 | : Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ----- | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|----------|---------------------------------|----|
| Gambar 1 | : Struktur Organisasi ----- | 52 |
| Gambar 2 | : Kurva Distribusi Normal ----- | 82 |
| Gambar 2 | : Kurva Distribusi Normal ----- | 83 |

ABSTRAKSI

Mengelola manusia atau tenaga kerja memerlukan perhatian khusus, karena manusia sebagai obyek manajemen dan obyek pelaksana yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan upaya untuk mewujudkannya dengan memotivasi kerja karyawan agar prestasi kerjanya dapat meningkat, sehingga target produksi dan kegiatan perusahaan berjalan lancar. Jika tingkat motivasi tinggi maka secara otomatis akan tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawannya, sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan akan dapat tercapai. Hal ini berpengaruh pada tingkat prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan pemberian motivasi.

Nampaknya permasalahan yang dihadapi oleh PT. Telkom Tbk Kandatel Malang adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi secara optimal oleh para karyawan seperti tingkat kesejahteraan, gaji, kondisi kerja, kepemimpinan dan penghargaan. Padahal variabel-variabel tersebut merupakan bagian dari sejumlah variabel-variabel yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu perlu lebih memperhatikan kerja karyawannya, sehingga perusahaan akan banyak mendapatkan hasil kerja yaitu dengan salah satu usaha memperhatikan variabel motivasi kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang : "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk Kandatel Malang".

1. Bagaimana motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Kandatel Malang ?
2. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Tbk Kandatel Malang ?

Hasil uji variabel bebas menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas yang terdiri dari motivasi positif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Tbk Kandatel Malang.

Melihat koefisien regresi yang dimiliki motivasi positif lebih besar dibandingkan motivasi negatif artinya motivasi positif berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Tbk Kandatel Malang. Motivasi negatif sekalipun berpengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Guna tercapainya hasil kerja yang optimal sebagai pencerminan dari prestasi kerja karyawan, disarankan agar pimpinan mengetahui adanya motivasi kerja karyawan sebelum melakukan tindakan lebih lanjut.

Mengingat variabel motivasi positif sangat mendukung terhadap prestasi kerja karyawan maka harus dilakukan pemberian motivasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan,

serta dapat memotivasi karyawan dalam bekerja melalui pemberian fasilitas dan adanya penghargaan atas peningkatan kerja karyawan.

Bagi pihak peneliti sendiri dapat diketahui bahwa dari motivasi yang diberikan oleh pihak pimpinan PT. Telkom Tbk Kandatel Malang ternyata motivasi positif yang berpengaruh dominan dibandingkan dari motivasi negatif, walaupun keduanya diberikan bersama-sama oleh pihak pimpinan. Dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi peneliti lain jika ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan diharapkan ada pengembangan atas variabel yang diteliti di masa yang akan datang.