

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES DI
PLAZA TEUKU UMAR DENPASAR**

Ni Wayan Indah Safitri Rahayuni¹, I Nengah Sudja², Ni Made Dwi

Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: wayanindah78@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan efektivitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan efektivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal itu diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan efektivitas kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tanggung jawab masing masing.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

adalah motivasi kerja. Motivasi asalnya dari kata motive atau motivation yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018: 133). Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, efektivitas kerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya

yang dikeluarkan untuk itu (Masyita, 2016:236). Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu penyelesaian pekerjaan yang mencapai sasaran atau tepat pada waktunya.

Permasalahan kinerja karyawan menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tidak terkecuali PT. Telkom Akses. PT. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan Telkom Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan manage service infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses. Sebagai suatu perusahaan yang ikut berkompetensi dan bersaing di bidang *manage service* infrastruktur jaringan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini, mutlak diperlukan perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila mampu memuaskan konsumen atau pelanggannya. Namun demikian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Akses masih

banyak kendala yang dihadapi PT. Telkom Akses antara lain karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, dan pulang lebih awal. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berikut hasil dari target kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Januari-Desember 2020.

Tabel 1
Target Kinerja yang telah dicapai Karyawan PT. Telkom Akses Januari-Desember 2020

Bulan	Target	Aktual
Januari	100 %	95 %
Februari	100 %	93 %
Maret	100 %	94 %
April	100 %	89 %
Mei	100 %	87 %
Juni	100 %	85 %
Juli	100 %	80 %
Agustus	100 %	86 %
September	100 %	82 %
Oktober	100 %	80 %
November	100 %	80 %
Desember	100 %	79 %

Sumber: PT. Telkom Akses, 2021

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Akses pada bulan Januari sampai Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi tiap bulannya namun cenderung mengalami penurunan tiap bulannya. Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. Telkom Akses belum mencapai target. Belum tercapainya target

kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di PT. Telkom Akses masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penting halnya untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar”

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). Menurut

Locke yang dikutip dari Kristanti (2019:12), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Kosep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

Efektivitas Kerja

Menurut Mardiasmo (2017: 134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan

untuk itu (Masyita, 2016:236). Semakin tinggi efektivitas kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halawa (2019), Hakimah (2019), dan Syam (2020) yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja (Misnawati, 2016:2596) yaitu; efektivitas dalam melakukan kerja sama, efektivitas dalam pemanfaatan waktu, efektivitas dalam penggunaan sarana dan prasarana, efektivitas dalam kemampuan adaptasi kerja, dan efektivitas berdasarkan SOP.

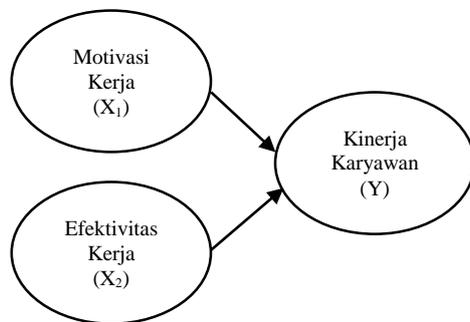
Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016 : 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fattah (2017: 11), menyimpulkan bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Fattah, 2017: 25-26) yaitu; kuantitas

hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas, ketelitian kepemimpinan, dan kejujuran.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti, 2021

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Mangkunegara, 2015 : 93). Seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi

kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariani (2017) dan Hakimah (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar

2. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mardiasmo (2017: 134) efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Semakin tinggi efektivitas kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halawa (2019), Hakimah (2019), dan Syam (2020) yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini yaitu PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar berlokasi di Jalan Teuku Umar No. 6 Dauh Puri Kelod, Denpasar Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yang dimana semua populasi dijadikan responden. Sehingga jumlah sampel penelitiannya sebanyak 36 orang Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Untuk menguji instrumen data, dilakukan uji validitas dan reabilitas dimana tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, sedangkan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam

penggunaannya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Namun sebelum melakukan uji regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan deskripsi variabel penelitian dapat diketahui sebagai berikut:

Berdasarkan data penelitian, terlihat bahwa rata-rata skor dari 8 indikator pernyataan mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 4,56 yang berada pada kisaran 4,21 – 5,00 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti karyawan PT Telkom Akses yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai motivasi kerja adalah sangat baik. Persepsi responden dengan rata-rata tertinggi yaitu imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik dengan nilai rata-rata 4,71 yang artinya karyawan PT

Telkom Akses merasa bahwa perusahaan telah memberikan imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) dengan sangat baik. Sedangkan indikator terendah jawaban responden adalah kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,42 yang artinya karyawan PT Telkom Akses merasa bahwa kerjasama rekan kerja dalam perusahaan masih rendah.

Berdasarkan data penelitian, terlihat bahwa rata-rata skor dari 10 indikator pernyataan mengenai efektifitas kerja yaitu sebesar 3,71 yang berada pada kisaran 3,41 – 4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti karyawan PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai efektivitas kerja adalah baik. Persepsi responden dengan rata-rata tertinggi yaitu Hasil kerja yang Saya hasilkan selalu sesuai dengan SOP dengan nilai rata-rata 4,58 yang artinya karyawan PT Telkom Akses merasa bahwa mereka sudah menjalankan kegiatan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

Sedangkan indikator terendah jawaban responden adalah Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat pada lingkungan kerja yang baru dengan nilai rata-rata 3,35 yang artinya karyawan PT Telkom Akses merasa bahwa mereka belum bisa menyesuaikan diri dengan cepat pada lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan data penelitian, terlihat bahwa rata-rata skor dari 8 indikator pernyataan mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 4,58 yang berada pada kisaran 4,21 – 5,00 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti karyawan PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kinerja karyawan adalah sangat baik. Persepsi responden dengan rata-rata tertinggi yaitu hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target kerja yang ditentukan perusahaan. dengan nilai rata-rata 4,74 yang artinya karyawan PT Telkom Akses merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah sesuai dengan target kerja yang ditentukan perusahaan. Sedangkan indikator terendah jawaban responden adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan

dengan ketelitian yang tinggi. dengan nilai rata-rata 4,39 yang artinya karyawan PT Telkom Akses merasa bahwa mereka mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp.Sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 5% (Ghozali, 2016: 134). Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,738 dengan signifikansi sebesar 0,647. Nilai *Asymp. Sig.* = 0,647 > α = 0,05 mempunyai arti bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda (Ghozali, 2016 :145). Untuk menguji ada

tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolonieritas. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sugiyono, 2016:246). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* yaitu meregresi masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jikai nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan

hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel independen yaitu variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari uji regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,088	1,835		2,772	0,009
Motivasi Kerja	0,511	0,142	0,548	3,607	0,001
Efektivitas Kerja	0,325	0,121	0,408	2,685	0,011
R Square					0,876
Adjusted R Square					0,868
F-hitung					116,518
Sig.					0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,088 + 0,511 X_1 + 0,325 X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan informasi bahwa:

$a = 5,088$ artinya jika motivasi kerja (X_1) dan efektivitas

kerja (X_2) tidak berubah atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) sama dengan 5,088.

$b_1 = 0,511$ artinya jika motivasi kerja (X_1) ditingkatkan, dengan asumsi efektivitas kerja (X_2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,325$ artinya jika efektivitas kerja (X_2) ditingkatkan, dengan asumsi motivasi kerja (X_1) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati 1 maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan begitu juga sebaliknya. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah

0,876. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen yang digunakan yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2016:96). Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 116,518 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi yang diharapkan yaitu sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efektivitas kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. Dengan kata lain model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Telkom

Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis statistik t diketahui bahwa nilai *unstandardized beta coefficient* variabel motivasi kerja bernilai sebesar 0,511 dengan signifikansi 0,001. Taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tanda positif pada *unstandardized beta coefficient* dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik t diketahui bahwa nilai *unstandardized beta coefficient* variabel efektivitas kerja bernilai sebesar 0,325 dengan signifikansi 0,011. Taraf signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tanda positif pada *unstandardized beta coefficient* dan nilai signifikansi variabel efektivitas kerja yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 menunjukkan pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai *coefficients* variabel motivasi kerja sebesar 0,511 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi t lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. Berdasarkan hal tersebut, H_1 pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018), Widiyanto (2018), dan Mariani (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Inaray (2016) dan Hasmalawati (2017). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai *coefficients* variabel efektivitas kerja sebesar 0,325 dengan signifikansi sebesar 0,011. Nilai signifikansi t lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 ($0,011 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. Berdasarkan hal tersebut, H_2 pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syam (2020), Halawa (2019) dan Hakimah (2019). Hasil dari penelitian ini menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) dan Hernawati (2017). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa efektivitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut; 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar, dan Efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut; 1) Indikator terendah pada seluruh pernyataan di variabel motivasi kerja adalah kondisi kerja. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan secara rutin mengadakan pertemuan atau acara *outing* demi mempereratkan kerjasama antar karyawan sehingga suasana bekerja menjadi lebih menyenangkan, 2) Indikator terendah pada seluruh pernyataan di variabel efektivitas kerja adalah efektivitas dalam kemampuan adaptasi kerja. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan untuk para karyawan sehingga karyawan dapat lebih mengenal lingkungan kerja perusahaan, 3) Indikator terendah pada seluruh pernyataan di variabel kinerja karyawan adalah ketelitian. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan untuk para karyawan yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan dengan teliti sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, dan Bagi penelitian selanjutnya

diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada PT Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar atau dapat mengganti lokasi penelitian yang karakteristik yang sejenis dengan perusahaan ini atau dengan karakteristik yang berbeda, sehingga nantinya dapat memberikan suatu pandangan yang lebih untuk diimplementasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Fattah, Husein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakimah, Yusro. 2019. Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi*, Volume 21 Nomor 1, Pebruari 2019.
- Halawa, Welinus. 2019. Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan*.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Hasmalawati, Nur. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MEDIAPSI 2017*, Vol. 3, No. 2, 1-9.
- Hernawati. 2017. Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. *Jurnal Administrasi Negara Fisipol Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Inaray, Jelita Caroline. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado.

- Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
Volume 16 No. 02 Tahun 2016.
- Kristanti, Renny. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang). *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.
- Mariani, Luh Mang Indah. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *Jurnal E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7.
- Masyita, Siti. 2016. Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-KTP Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah BONGAYA*. 10 (1).
- Misnawati. 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 2016, 4 (1) : 2592 – 2604.
- Putro, Guntur Suryo. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Area Makassar. *Jurnal Economix* Volume 6 Nomor 1 Juni 2018.
- Rahmawati, Nina. 2019. Pengaruh Efektivitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Dapertemen Inventory Control Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syam, Shofiana. 2020. Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4 Nomor 2 Agustus 2020.
- Widiyanto, Darmawan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing Kantor PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Kebumen). *Jurnal Diponegoro Journal of Management* Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-9.