

Pengaruh Pengembangan Diri, Inovasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Akses Area Singaraja

KADEK ENDI ASENSORETA¹; NI LUH EKA AYU PERMONI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : Kadekendisensoreta@gmail.com

Submit : 2022-08-01

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of self-development, innovation and motivation on employee performance at PT. Telkom Access Area Singaraja. The analytical techniques used in this study are validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, classical assumption test, t-test, f-test, and analysis of determination. The results of the study indicate that self-development has a positive and significant effect on employee performance. with t-count > t-table (2.276 > 1.650) with a significant level of 0.001 < 0.05. Innovation has a positive and significant effect on employee performance. t-count > t-table (2.869 > 1.650) with a significant level of 0.000 t-table (2.188 > 1.650) with a significant level of 0.000 F-table which is 29.388 > 3.30, this indicates that self-development, innovation and motivation have a joint effect on employee performance with a significant level of 0.000 < 0.050.

Keywords: *Self Development, Innovation, Motivation and Employee Performance*

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Setiap perusahaan diuntut untuk saling berlomba meningkatkan kinerjanya, agar mampu mencapai tujuan perusahaan serta memiliki daya saing yang kuat. Perusahaan pun menjadi sadar bahwa karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting. Hariandja (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk

meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu. Noer, et al, (2017). Kinerja suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari kinerja setiap individu karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Kurniawati, 2016). Menurut Bangun (2012) bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia. PT. Telkom Akses Area

Singaraja yang bergerak di bidang penyedia layanan televisi kabel yang dilengkapi dengan layanan internet. PT. Telkom Indonesia beroperasi sejak tahun 1965 yang sudah mempunyai banyak cabang di seluruh kabupaten di Indonesia termasuk kabupaten Buleleng. PT. Telkom Akses Area Singaraja ini sedang mengalami masalah penurunan penjualan. Hal ini ditandai dengan mulai melambatnya pengembangan diri (pengembangan karir), kurang baiknya kondisi lingkungan kerja (work environment) dan berkurangnya kompensasi (compensation) yang kurang baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) di PT. Matahari Departemen Store Manado Town Square. Pengembangan diri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi pengembangan diri karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Selain dipengaruhi oleh pengembangan diri, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Mc Clelland dalam Mangkunegara, (2017) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) Need of achievement (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan karyawan (2) Need of affiliation (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi. dan (3) Need of power (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu. Faktor lain selain pengembangan diri dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh inovasi. Menurut Coyne dalam Zulfa Nurdin, (2016) Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Adanya inovasi organisasi ini diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan terutama dalam menghadapi penurunan penjualan di perusahaan dan juga persaingan yang ketat dan menciptakan sumber-sumber bagi keunggulan bersaing.

Suatu perusahaan tidak selalu mengalami perkembangan yang baik. Dalam praktiknya banyak perusahaan yang mengalami kegagalan, salah satunya karena kesalahan manajemen yang tidak mampu mengelola perusahaan. Kesalahan manajemen dalam mengelola perusahaan adalah pada tanggung jawab kinerja karyawan memastikan organisasi beroperasi dengan baik dan efektif dan mencapai tujuan yang sprofitabilitas perusahaan dan merupakan indikator utama atas aktivitas perusahaan (Andrayani, 2013). Pertumbuhan penjualan merupakan menunjukkan sejauh mana perusahaan dapat meningkatkan penjualannya dibandingkan dengan total penjualan secara keseluruhan (Kasmir, 2016). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah pengembangan diri seorang karyawan. Guna mendukung tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka diperlukan kinerja karyawan yang memiliki inovasi tinggi. Inovasi adalah tujuan yang diinginkan untuk perusahaan modern yang sukses. Sebagian besar perusahaan dan organisasi menyadari perlunya bersikap proaktif dalam upaya “menemukan” atau menjadi inovatif. (Masduki Asbari, Pramono, Kotamena, et al., 2020). Berdasarkan data awal yang peneliti peroleh di lokasi penelitian, terlihat bahwa pengembangan diri karyawan PT. Telkom Akses Area Singaraja belum maksimal. Hal tersebut terlihat masih banyak karyawan yang belum mempunyai kemampuan dan keahlian yang maksimal dalam memberikan pelayanan. Hal ini karena belum maksimalnya pengembangan diri. Selain pengembangan diri kinerja karyawan motivasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung tujuan organisasi. Salah satunya indikator motivasi kerja karyawan adalah tingkat penjualan pada PT. Telkom Akses Area Singaraja. Tingkat penjualan ini pastinya akan memicu keberhasilan suatu kinerja karena tingkat penjualan semakin

meningkat maka kinerja juga akan semakin meningkat. Tetapi disini tingkat penjualan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari tidak maskimalnya penjualan dalam setiap bulannya. Penurunan ini terjadi karena adanya pandemi. Berikut adalah data rata-rata tingkat penjualan PT.Telkom Akses Area Singaraja pada tahun 2021 seperti tabel berikut.

Tingkat kinerja karyawandi PT.Telkom Akses Area Singaraja pada bulan desember 2021 berfluktuasi dengan rata-rata jumlah karyawan 31 orang. Tingkat penjualan di masing-masing karyawan belum maksimal dari data di atas kita bisa lihat dari 31 karyawan hanya 5 karyawan yang bisa melakukan penjualan. PT. Telkom Akses Area Singaraja menargetkan tingkat penjualan setiap bulannya minimal 1 karyawan mendapatkan 1 penjualan dalam setiap bulannya. Berbagai faktor penyebab tidak maskimalnya tingkat karyawan PT.Telkom Akses Area Singaraja. Salah satu faktornya adalah kurangnya pengembangan diri. Pengembangan diri karyawan akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja karyawan PT. Telkom Akses Singaraja yang dilaporkan menunjukkan capaian rata-rata adalah kurang maksimal. Akan tetapi bila di lihat dari presentase rata-rata target selling yang di tetapkan masih belum mencapai 100% selling dari 31 karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, dan didukung dengan teori yang ada maka di pandang relevan untuk dilakukan kajian mengenai pengembangan diri, motivasi dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Telkom Akses Area Singaraja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang berkonsep explanatory research karena bertujuan menguji keterkaitan pengembangan diri, inovasi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Singaraja. Populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini

adalah karyawan yang berjumlah 31 orang. Data diperoleh dari hasil kuisioner tentang variabel yang diteliti yang disebarakan kepada seluruh sampel dengan yang telah dikonversi menjadi skala likert. Penelitian ini menggunakan metode pengujian asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, analisis analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

HASIL

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Corrected Item Total Correlation (r) > r-tabel Sugiyono, (2019) pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 5\%$, dimana hasilnya dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

| Instrumen Variable | Corrected Item -Total Correlation | r-Tabel | Keterangan | Cronbach's Alpha | Syarat Reliable | Keterangan |
|--------------------------|-----------------------------------|---------|------------|------------------|-----------------|------------|
| Pengembangan Diri | | | | 0,850 | 0,60 | Reliable |
| P1 | 0,565 | 0,344 | Valid | | | |
| P2 | 0,745 | 0,344 | Valid | | | |
| P3 | 0,841 | 0,344 | Valid | | | |
| P4 | 0,846 | 0,344 | Valid | | | |
| Inovasi | | | | 0,840 | 0,60 | Reliable |
| I1 | 0,584 | 0,344 | Valid | | | |
| I2 | 0,563 | 0,344 | Valid | | | |
| I3 | 0,735 | 0,344 | Valid | | | |
| I4 | 0,713 | 0,344 | Valid | | | |
| Motivasi | | | | 0,911 | 0,60 | Reliable |
| M1 | 0,692 | 0,344 | Valid | | | |
| M2 | 0,626 | 0,344 | Valid | | | |
| M3 | 0,547 | 0,344 | Valid | | | |
| M4 | 0,529 | 0,344 | Valid | | | |
| Kinerja Karyawan | | | | 0,812 | 0,60 | Reliable |
| KK1 | 0,608 | 0,344 | Valid | | | |
| KK2 | 0,762 | 0,344 | Valid | | | |
| KK3 | 0,879 | 0,344 | Valid | | | |
| KK4 | 0,701 | 0,344 | Valid | | | |

Tabel 1 Memperliatkan bahwa pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,344 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,344 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabe adalah reliabel.

Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta |
|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|
| | B | Std. Error | |
| 1 (Constant) | 1,156 | 1,476 | |
| Pengembangan Diri | 0,298 | 0,131 | 0,326 |
| Inovasi | 0,451 | 0,157 | 0,425 |
| Motivasi | 0,199 | 0,091 | 0,252 |

Tabel 2. Regresi Berganda

Tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -4.843 + 0,467X_1 + -0,173X_2 + 0,283X_3$$

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa :

1. Apabila Pengembangan diri (X1) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0.298 satuan.
2. Apabila inovasi (X2) bertambah sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan sebesar 0,451 satuan.
3. Apabila Motivasi (X3) bertambah satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan cenderung mengalami kenaikan 0.199 satuan. Nilai konstant sebesar 1,156 artinya apabila Pengembangan Diri, Inovasi, dan Motivasi tidak diterapkan atau sama dengan nol (0) maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,156 satuan

Uji T-Test

Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung variabel pengembangan diri > t-tabel yakni 2,276 > 1,695 dengan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu 0,001 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Singaraja (diterima). Selanjutnya nilai variabel inovasi memiliki t-hitung > t-tabel yakni 2,869 > 1,695 dengan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu 0,000 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Singaraja (diterima). Dan motivasi

memiliki nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,188 > 1,695 dengan tingkat signifikan ($\alpha = 5\%$) yaitu 0,000 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Singaraja. Dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel pengembangan diri dengan tingkat signifikan paling tinggi yaitu 0,001 < 0,050, dibandingkan variabel inovasi dan motivasi yaitu 0,000. Ini menandakan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Area Singaraja

Uji (F-Test)

Berdasarkan hasil perhitungan uji F didapat F-hitung > F-tabel, (29,388 > 3,30) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti secara statistik pada taraf signifikan 0,05. Ini menandakan bahwa pengembangan diri, inovasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050.

Analisis Determinasi

Besarnya nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square yaitu sebesar 76,5%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengembangan diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial pada tabel 5.8. yaitu sebesar sebesar 25,3% dan inovasi pelayanan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar sebesar 34,5% dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar sebesar 16,7%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Akses Area Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Pengembangan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Akses Area Singaraja sebesar 0,326 satuan atau sebesar 25,3% antara pengembangan diri

dengan kinerja karyawan dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,276 > 1,695$). Ini menunjukkan bahwa pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang, (2020), Wulansari & Sukaris, (2021) dan Hana & Supriyadi, (2019), dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa pengembangan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Telkom Akses Area Singaraja

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Singaraja sebesar 0,425 satuan atau sebesar 34,5% antara inovasi dengan kinerja karyawan dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,869 > 1,695$), ini menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang, (2020), Hana & Supriyadi, (2019) dan Sudiartini et al., (2018), dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Akses Area Singaraja

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Area Singaraja memiliki nilai regresi sebesar 0,252 satuan atau sebesar 16,7% antara motivasi dengan kinerja karyawan dan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,188 > 1,695$), ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Sudiartini et al., (2018), Wihara, (2019) dan Saputra & Ardani, (2020), dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa yang telah dilakukan dalam penulisan skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pengembangan Diri, Inovasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. (2019, Januari 01). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Diambil kembali dari scholar.google.
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 128–139.
- Giovanca, F. (2020, November 02). Kepribadian Menyenangkan/Engaging Personality. Diambil kembali dari daya.id/usaha/artikel-daya/pengembangan-diri-5/kepribadian-yang-harus-dipunya-saat-menjadi-sales-executive.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.0

- Hasibuan, M. (2014). PENGEMBANGAN DIRI MENJADI AGEN PEMBELAJAR SEJATI (Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati). *Analytica Islamica IAIN-SU*, 3(2), 296–313.
- Krissetyanti, E. P. L. (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan PNS. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 7(1), 1–15.
- Kurniullah, A. Z. (2021, Januari 01). KEWIRAUSAHAAN DAN BISNIS. Retrieved from martonomily:
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200.
- Muhammad Hadi Munawar. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi. 74.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38.
- Saputra, R. T., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99.
- Siregar, I. H., & Dalimunthe, H. A. (2018). Pengaruh Pemberian Pelatihan Pengembangan Diri terhadap Loyalitas Anggota di Formasi Ar-Ruuh UMA. *Jurnal Diversita*, 4(2), 84.
- Sudarto, T. A. (2006). Pengaruh Perubahan Dana Kas Atau Setara Kas Terhadap Peningkatan Tingkat Likuiditas Dan Profitabilitas Perusahaan Manufaktur Pada Pt Bej. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 144–152.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Utomo, E. P. (2019). Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karyawanperformance pada Perusahaan Media Periklanan : Studi Empirik pada Tenaga Penjual di RCTI. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 81.
<https://doi.org/10.26418/jebik.v8i1.31549>