

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TELKOM INDONESIA WITEL PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

RHAFAYOLA ADHASYA

01011282025113

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA WITEL
PALEMBANG**

Disusun Oleh :


Nama : Rhafayola Adhasya
NIM : 01011282025113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 8 Januari 2025 dan memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Januari 2025


Ketua

Anggota


Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP.196312031989122001


Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,


Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP.19890711201803100

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA WITEL
PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Rhafayola Adhasya
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : S1 Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 18 Desember 2024



Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rhafayola Adhasya
NIM : 01011282025113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA WITEL PALEMBANG

Pembimbing : Parama Santati ,S.E.,M.Kom

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 8 Januari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 9 Januari 2025



Rhafayola Adhasya
NIM.01011282025113

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kerja keras hari ini adalah awal dari keberhasilan di masa depan.”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan atas Kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Palembang, 9 Januari 2025

Rhafayola Adhasya

NIM. 01011282025113

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan dan arahan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah S.W.T Terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Keluarga tercinta, yaitu papi, mami, dan saudara-saudara saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis agar dilancarkan dan dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi serta selalu memberikan semangat dan motivasi setiap harinya supaya penulis dapat meraih kesuksesan dan keberhasilan.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji seproposal yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik masukan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang telah bersedia memberikan waktu, perhatian, dan masukan yang berharga selama proses ujian.

9. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman selama perkuliahan.
11. Seluruh Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
12. Teman teman seperjuangan penulis Citra A, Citra S, Alda, Nayla, Putri, Raissa, Reisyia, Billy, Restu, dll. yang selalu memberikan waktu, informasi, hiburan, semangat, dan dukungan selama masa kuliah terutama proses menyelesaikan proses skripsi ini.
13. Untuk diri sendiri. Terima kasih sudah bertahan dan berjuang sejauh ini dalam menghadapi seluruh rintangan dari proses mengemban ilmu hingga proses penyusunan skripsi ini. Semoga selalu kuat dalam menghadapi rintangan kehidupan ini.

Palembang, 9 Januari 2025

Rhafayola Adhasya

NIM. 01011282025113

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswi :

Nama : Rhafayola Adhasya
NIM : 01011282025113
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom
Indonesia Witel Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 196312031989122001

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA WITEL PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang yang berjumlah 39 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 39 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Parama Santati, S.E., M.Kom

NIP 196312031989122001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TELKOM INDONESIA WITEL PALEMBANG

This research aims to determine the influence of work motivation and organizational commitment on the performance of PT Telkom Indonesia Witel Palembang employees. The population in this study was all employees of PT Telkom Indonesia Witel Palembang, totaling 39 employees. This research used a saturated sampling technique with a sample size of 39 employees. The data used in this research is primary data with data collection techniques through questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment does not have an effect on employee performance at PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*

Acknowledge by :

Head of Management Department

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP 196312031989122001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Rhafayola Adhasya
	NIM : 01011282025113
	Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 12 Februari 2003
	Alamat : Jl. Sei Gerong No. 03 Plaju
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Perempuan
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	rhafayola@gmail.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2014-2016	SMP Patra Mandiri 1 Palembang
2017-2019	SMA Patra Mandiri 1 Palembang
2020-2025	S1 Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	7
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	7
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 TEORI PENETAPAN TUJUAN (<i>GOAL SETTING THEORY</i>).....	10
2.2 MOTIVASI KERJA.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi.....	11
2.2.3 Dimensi Motivasi.....	12
2.3 KOMITMEN ORGANISASI.....	13
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
2.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi.....	14
2.4 KINERJA KARYAWAN.....	15
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	16
2.4.3 Dimensi Kinerja.....	17
2.5 KETERKAITAN ANTAR VARIABEL.....	18
2.5.1 Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	18
2.5.2 Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	19
2.6 PENELITIAN TERDAHULU.....	19
2.7 KERANGKA BERPIKIR.....	26
2.8 HIPOTESIS PENELITIAN.....	27
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN.....	29
3.1 RUANG LINGKUP.....	29
3.2 RANCANGAN PENELITIAN.....	29
3.3 JENIS DAN SUMBER DATA.....	29
3.4 TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	30
3.4.1 Kuesioner.....	30

3.5 POPULASI DAN SAMPEL	31
3.5.1 Populasi	31
3.5.2 Sampel.....	31
3.6 UJI INSTRUMEN PENELITIAN.....	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 METODE SUKSESIF INTERVAL (MSI).....	33
3.8 UJI ASUMSI KLASIK	33
3.8.1 Uji Normalitas.....	33
3.8.2 Uji Multikolinearitas	34
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.9 UJI STATISTIK.....	35
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.9.2 Uji Koefisien Determinasi.....	36
3.9.3 Uji Koefisien Korelasi.....	36
3.10 UJI HIPOTESIS.....	37
3.10.1 Uji F	37
3.10.2 Uji t.....	38
3.11 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	39
 BAB IV	 45
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	45
4.1.1 Profil Instansi	45
4.1.2 Visi dan Misi	45
4.1.3 Tugas dan Fungsi	46
4.1.4 Struktur Organisasi.....	47
4.2 HASIL PENELITIAN	48
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	48
4.2.2 Usia Responden.....	48
4.2.3 Lama Bekerja Responden	49
4.2.4 Pendidikan Terakhir Responden	50
4.2.5 Posisi Jabatan Responden	51
4.2.6 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	51
4.3 UJI INSTRUMEN PENELITIAN.....	65
4.3.1 Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	67
4.4 UJI ASUMSI KLASIK	68
4.4.1 Uji Normalitas	68
4.4.2 Uji Multikolinearitas	69
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.5 UJI STATISTIK.....	72
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	74
4.5.3 Uji Koefisien Korelasi (<i>r</i>).....	75
4.6 UJI HIPOTESIS.....	75

4.6.1 Uji F	75
4.6.2 Uji t.....	76
4.7 PEMBAHASAN.....	78
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
4.8 KETERBATASAN PENELITIAN	82
BAB V.....	83
KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 KESIMPULAN	83
5.2 SARAN.....	83
Daftar Pustaka	85

DAFTAR TABEL

<u>TABEL 1.1 DATA MASA KERJA (TENURE) PT TELKOM INDONESIA WITEL PALEMBANG 2024</u>	5
<u>TABEL 1.2 GAJI KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA</u>	6
<u>TABEL 2.1 PENELITIAN TERDAHULU</u>	20
<u>TABEL 3.1 INSTRUMEN SKALA LIKERT</u>	31
<u>TABEL 3.2 INTERVAL KOEFISIEN KORELASI ANTARVARIABEL</u>	37
<u>TABEL 3.3 OPERASIONAL VARIABEL</u>	40
<u>TABEL 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN</u>	48
<u>TABEL 4.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA</u>	49
<u>TABEL 4.3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA</u>	49
<u>TABEL 4.4 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR</u>	50
<u>TABEL 4.5 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN RESPONDEN</u>	51
<u>TABEL 4.7 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL MOTIVASI KERJA</u>	52
<u>TABEL 4.8 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI</u>	57
<u>TABEL 4.9 DISTRIBUSI FREKUENSI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PERNYATAAN VARIABEL</u>	61
<u>TABEL 4.10 UJI VALIDITAS</u>	66
<u>TABEL 4.11 UJI RELIABILITAS</u>	67
<u>TABEL 4.12 UJI NORMALITAS</u>	68
<u>TABEL 4.13 UJI MULTIKOLINEARITAS</u>	69
<u>TABEL 4.14 UJI HETEROSKEDASTISITAS GLEJSER</u>	70
<u>TABEL 4.15 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR</u>	72
<u>TABEL 4.16 UJI KOEFISIEN DETERMINASI</u>	74
<u>TABEL 4.17 UJI F</u>	76
<u>Tabel 4.18 Uji T</u>	77

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 KERANGKA BERPIKIR.....	27
GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER	85
LAMPIRAN 2 KUESIONER	93
LAMPIRAN 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN	96
LAMPIRAN 4 DATA HASIL UJI VALIDITAS	97
LAMPIRAN 5 HASIL UJI RELIABILITAS	100
LAMPIRAN 6 HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	101
LAMPIRAN 7 R TABEL	103
LAMPIRAN 8 T TABEL.....	104
LAMPIRAN 9 F TABEL.....	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari banyaknya faktor yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan (Angesty, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang berfokus dalam meningkatkan kemampuan karyawan menggunakan berbagai strategi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan adanya pengoptimalan tujuan organisasi (Harahap & Khair, 2019). Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dijalankan oleh karyawan. Untuk mendapat kinerja karyawan yang tinggi pemimpin perusahaan harus memiliki kesadaran untuk memberi dukungan terhadap karyawan yang dimilikinya dalam bentuk arahan terhadap pekerjaan karyawan, dengan demikian karyawan akan dapat lebih memahami tanggung jawab yang dimiliki. Apabila suatu perusahaan tidak dapat memberikan dorongan yang memungkinkan karyawan untuk berkembang maupun meningkatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, perusahaan akan sulit menciptakan kinerja karyawan yang tinggi bagi perusahaan tersebut (Jafar, 2021).

Perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikembangkan antara lain melalui peningkatan komitmen dan motivasi kerja (Rusilowati & Wahyudi, 2020). Komitmen kerja adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi,

keinginan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah proses konsisten di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi dan keberhasilannya (Luthans, 2018). Komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan komitmen normatif berdampak paling besar pada kinerja rata-rata dibandingkan dengan komitmen afektif dan berkelanjutan. Komitmen, yaitu sikap dan perilaku yang dapat dianggap sebagai penggerak seseorang dalam bekerja, sangat terkait dengan kinerja (Nuryaningsih, 2023). Dengan adanya komitmen tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan memberikan kinerja yang baik, hal ini dikarenakan adanya loyalitas kepada perusahaan sehingga karyawan akan berupaya memberikan hasil yang maksimal terhadap pekerjaannya di perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka jika ada komitmen organisasi yang tinggi, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja, semangat, prestasi kerja yang baik, dan keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Selain komitmen kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi adalah segala tindakan dan perbuatan yang menimbulkan semangat atau mendorong seseorang untuk giat melakukan pekerjaan (Harahap & Khair, 2019). Perusahaan mengharapkan karyawan yang dimilikinya memberikan kinerja yang positif bagi perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik perusahaan harus berupaya meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang baik (Wahyuni & Juhandi, 2022). Karyawan yang memiliki

motivasi kerja yang rendah cenderung akan menunjukkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan kinerja dari karyawan akan memburuk sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberi motivasi terhadap karyawannya (Anggraeni, 2020). Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya salah satunya ialah memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara mengadakan pelatihan pengembangan diri, agar dapat memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

PT Telkom Indonesia Witel Palembang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan layanan teknologi informasi dan komunikasi serta jaringan telekomunikasi. Untuk berkembang menjadi *digital telecommunication company*, PT Telkom Indonesia Witel Palembang menjalankan strategi bisnis operasional yang berorientasi terhadap para pelanggannya. Perkembangan perusahaan ini berkembang seiring dengan adanya perkembangan dari teknologi, namun perusahaan ini tetap bergerak di lingkup industri telekomunikasi. Kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam memberi dorongan atau motivasi dapat menentukan hasil kerja dari para karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang peneliti melihat bahwa Kerja sama antar rekan kerja masih sangat rendah. Salah satu faktornya merupakan kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga menimbulkan *miscommunication* dan informasi yang didapat antar karyawan tidak memadai. Rendahnya komunikasi antar rekan kerja juga

menyebabkan karyawan melakukan tugasnya hanya berdasarkan instruksi tanpa adanya inisiatif tambahan guna mengembangkan hasil kerja.

Kurangnya kerja sama dalam organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kerja sama yang baik memungkinkan anggota tim bekerja sama untuk menyelesaikan tugas secara efektif, sementara kerja sama yang buruk menghambat proses kerja dan mengurangi produktivitas. Ketika karyawan tidak bekerja sama, mereka cenderung fokus pada tanggung jawab individu tanpa memperhatikan tujuan tim atau organisasi. Selain itu, kurangnya kolaborasi menyebabkan suasana kerja yang tidak terorganisir, meningkatkan kemungkinan konflik, dan menurunkan semangat kerja. Akibatnya, koordinasi yang buruk menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan kualitas pekerjaan menurun, yang berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, meningkatkan kerja sama karyawan sangat penting untuk mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas organisasi yang optimal.

Hasil wawancara terhadap 3 orang karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang pada tanggal 10 Mei 2024 menunjukkan bahwa adanya keluhan tentang komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan untuk memajukan perusahaan. Salah satu narasumber mengatakan bahwa karyawan tampaknya tidak memiliki inisiatif untuk mengambil langkah lebih dalam pekerjaan tanpa mencari cara untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas hasil kerja. Karyawan perusahaan ini juga mengeluhkan kurangnya motivasi kerja, seperti yang dikatakan narasumber lainnya bahwa terdapat karyawan yang malas mengikuti pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Hasil wawancara juga

mengatakan adanya pengurangan karyawan sebanyak 7 orang dalam kurun waktu 1 tahun per Agustus 2024.

Adapun data masa kerja (*Tenure*) PT Telkom Indonesia Witel Palembang dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Masa Kerja (*Tenure*) PT Telkom Indonesia Witel Palembang 2024

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
<1 – 5 Tahun	22 Orang
6 – 10 Tahun	9 Orang
>10 Tahun	8 Orang

Sumber : PT Telkom Indonesia Witel Palembang 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat adanya perbedaan tingkat komitmen di antara kelompok karyawan berdasarkan masa kerja. Sebanyak 22 orang dengan masa kerja <1 – 5 Tahun menunjukkan. Pada fase ini karyawan mungkin belum merasa terikat dengan tujuan dan nilai perusahaan, sehingga karyawan cenderung melihat pekerjaan hanya sebagai kewajiban. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat 9 orang karyawan dengan masa kerja 6 – 10 tahun. Pada fase ini komitmen berkelanjutan mulai terbentuk karena adanya investasi waktu dan tenaga yang telah diberikan ke perusahaan. Namun, komitmen pada fase ini masih dapat ditingkatkan agar menjadi lebih baik.

Tabel 1.1 juga menunjukkan 8 orang karyawan dengan masa kerja >10 tahun. Karyawan dengan komitmen tinggi memiliki keterikatan kuat terhadap perusahaan baik dari aspek berkelanjutan maupun normatif. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih stabil dan berperan sebagai aset penting perusahaan.

Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT Telkom Indonesia

Posisi/Jabatan	Gaji Tetap	UMR Palembang 2024
<i>General Manager</i>	Rp30.000.000	
<i>Account Manager</i>	Rp17.500.000	
<i>Head of Telkom Daerah</i>	Rp16.500.000	
Manajer Divisi	Rp11.500.000	
<i>Marketing Staff</i>	Rp10.000.000	
<i>Management Trainee</i>	Rp5.000.000	
<i>Junior Officer</i>	Rp4.500.000	
<i>Cost Control Staff</i>	Rp4.000.000	
<i>Sales</i>	Rp4.000.000	
<i>Technical Support</i>	Rp3.100.000	
Staf IT Support Telkom	Rp3.000.000	Rp3.677.591
Pekerja / staff	Rp2.500.000	
<i>Mechanical Engineer Project Engineer</i>	Rp2.500.000	
<i>Marketing Executive Marketing Communication</i>	Rp2.500.000	
<i>Assistant Reseacher</i>	Rp2.500.000	
<i>Administration IT Support</i>	Rp2.500.000	
<i>Security</i>	Rp2.000.000	
<i>Technical Supervisor</i>	Rp1.500.000	
<i>Maintenance</i>	Rp1.500.000	
<i>Cleaning Service Staff</i>	Rp1.000.000	

Sumber : <https://dinaspajak.com/gaji-karyawan-telkom.html>

Gaji menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap tingkat motivasi karyawan. Hal ini disebabkan gaji berdampak pada kesejahteraan karyawan. Berdasarkan tabel 1.2 gaji karyawan PT Telkom Indonesia dimulai dari Rp 1.000.000 sampai Rp 30.000.000 tergantung posisi dan jabatannya. Terdapat

57,8% posisi di PT Telkom Indonesia Witel Palembang yang menerima jumlah gaji di bawah UMR kota Palembang yaitu Rp 3.677.591. Hal ini membuktikan bahwa terdapat karyawan yang masih kesulitan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wibowo (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung et al., (2023) terhadap PT Dharma membuktikan bahwa motivasi dan komitmen organisasi tidak menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini didasarkan pada latar belakang sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini,

penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai strategi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang.
2. Menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi akademisi dan peneliti lain dalam memahami faktor – faktor yang memengaruhi kinerja di sektor telekomunikasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini memiliki potensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang ilmu ekonomi dan manajemen sumber daya manusia serta hubungannya dengan motivasi dan komitmen kerja perusahaan terhadap kepuasan kerja bagi pihak instansi / PT Telkom Indonesia Witel Palembang.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan dan informasi tentang cara membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia,

terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z. M., Sunaryo, H., & Basalama, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Budi Mulya. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 11.
- Alfian, & Astramia, J. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT IDS Medical System Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Pundi*, 4.
- Angesty, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT Indo Acidatama Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 8.
- Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161–170. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.191>
- Baruhu, N., & Dwi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giga Nusantara. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 1.
- Budiawan. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Darwin, Palinggi, Y., & Djiu, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upt Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara . *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP)*, vol 1.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Buana Semesta. *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1). www.jurnal.stiebi.ac.id
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja dan Organisasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (Vol. 105). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glinow, M. Von, & McShane, S. (2022). *M: Organizational Behavior*. McGraw Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2018). *Behavior in Organization*. Pearson Education.
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8.
- Haedar, Rasak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17.
- Handayani, Y., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Makassar. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019a). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019b). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 3.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Qiara Media.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3.
- Hestini, S., & Haryani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Jurnal Dharma Ekonomi*, 27.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, vol 5.
- Jafar, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Kota Ambon)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Malangkececwara.
- Kasyifillah, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, vol 12.
- Keramas, I. N., & Mendra, I. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works Gianyar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.
- Lestari, W. D., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Di Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*.
- Mardiyana, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Ed.; Salemba Empat).
- Mohamad, R., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6.

- Nurkarim, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, vol 3.
- Nuryaningsih, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Di Kecamatan Campurdarat Dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung). *Otonomi*, 23.
- Prabowo, H., Wonua, A. R., & Tititng, A. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bombana. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, vol 2.
- Prakasa, Y., & Latief, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 1.
- Puspa, M. K. W., Savitri, C., & Suroso. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5.
- Putra, P. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5.
- Putri, E. R., Ruma, Z., Burhanuddin, & Sahabuddin, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *YUME : Journal of Management*, 6.
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brothers A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2.
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 409.
- Sandy, F., Riadi, S. S., Y, S., & Sutikno. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)*, vol 1.
- Saputri, E. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wonokriyo Gombong. *MEDIKONIS: Jurnal Media Komunikasi Dan Bisnis*, 11.
- Sari, D. P., & Yulianita, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Bisnis, Kewirausahaan*, 9.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Metode R&D* (Edisi 3).
- Sutama, R. T., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- (Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta) . *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, vol 5.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dharma Pacificengineering. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjung Pinang*, 6.
- Taormina, R. J. (2013). Maslow and The Motivation Hierarchy : Measuring Satisfaction of The Needs. *The American Journal of Psychology*, 126(No. 2).
- Wahyuni, Y., & Juhandi. (2022). Pengaruh Ketepatan Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, 2.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.