

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT
SUMBER DAYA MANUSIA PT POS INDONESIA BANDUNG**

Muhammad Amal Idham ¹, Bachruddin Saleh Luterlean ²

Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Telkom University

Email: Amalidham@student.telkomuniversity.ac.id¹,

bachruddin_saleh@yahoo.com²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Pegawai harus memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan target atau standar mutu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Tingginya tingkat motivasi kerja pada karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan juga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung, serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah 67 karyawan PT Pos Indonesia Bandung pada direktorat Sumber Daya Manusia, dengan metode pengambilan sampel Teknik *simple probability sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif dengan menggunakan teknis analisis deskriptif dan kausal. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Sedangkan hasil uji statistik diperoleh bahwa H1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Bandung dengan besaran pengaruh sebesar 53,3% dan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Sumber Daya, Manusia

ABSTRACT

Human resources are an important asset in a company to achieve company success. Employees must have high performance in accordance with the target or company quality standards. One of the factors that can affect employee performance is by providing work motivation. The high level of work motivation among employees will have a positive impact on company performance as well. The purpose of this study was to determine how the conditions of work motivation and performance of employees of the Directorate of Human Resources of PT Pos Indonesia Bandung, and how much influence work motivation has on the performance of employees of the Directorate of Human Resources of PT Pos Indonesia Bandung. Respondents in this study were 67 employees of PT Pos Indonesia Bandung at the Directorate of Human Resources, with a simple probability sampling technique sampling method. The method used in this research is a quantitative type using descriptive and causal analysis techniques. The conclusion of this study shows that work motivation and employee performance have a significant effect. While the statistical test results obtained that H1 is accepted, meaning that work motivation has an effect on the performance of PT Pos Indonesia Bandung employees with the amount of influence of 53.3% and the remaining 46.7% is influenced by other variables which are not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Employee, and Human Resources

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting pada perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia harus ditingkatkan motivasinya dan

kinerjanya agar suatu perusahaan dapat berkembang dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi salah satunya yaitu memberikan motivasi dengan karyawan. [2] menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik, tentunya akan mendapatkan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Menurut [5] Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut [10] kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik.

Berikut adalah penilaian kinerja karyawan Direktorat SDM tahun 2019:

TABEL 1.1

Kriteria	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%	Jumlah orang	%
Sangat	9	13.4%	9	13.4%	9	13.6%	9	13.4%

Baik	16	23.9%	18	26.9%	17	25.7%	16
Cukup	27	40.3%	27	40.3%	29	44.1%	31
Kurang	13	19.4%	11	16.4%	10	15.1%	10
Sangat Kurang	2	3%	2	3%	1	1.5%	3
Total	67	100%	67	100%	66	100%	69

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan Direktorat SDM PT Pos Indonesia tersebut, presentase penilaian kinerja karyawan selama 1 tahun belakang, dalam setiap triwulan mengalami kenaikan pada kriteria cukup sedangkan dalam kriteria sangat baik rata-rata setiap triwulan mengalami kestabilan yaitu 9 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Direktorat SDM masih belum benar-benar berhasil dalam memperbaiki kinerja karyawannya yang berada dibawah rata-rata standar perusahaan tersebut. Selain dari data tersebut, penulis melakukan wawancara dengan 2 karyawan yang berbeda. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan Direktorat SDM, kinerja karyawan yang setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan yang signifikan tersebut disebabkan oleh kurang adanya penerapan motivasi pada karyawan.

Kemajuan dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu. Dalam hal ini karyawan tersebut mampu bekerja keras, loyal, disiplin, dan bertanggung jawab pada pekerjaan dan tugas yang dimana pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah – masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang diindikasikan dengan belum tercapainya target kinerja perusahaan.

[11] menyatakan bahwa pada dasarnya apabila perusahaan menginginkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut [6] mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen

yaitu *planning organizing, leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut [6] tujuan (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain:

a. Tujuan Sosial

Manajemen ini bertujuan agar dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasi

sumber daya manusia berkewajiban untuk meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktifitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif,

c. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dan setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

Pengertian motivasi dari sisi individual adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan, mendapatkan hasil dari aktifitas yang baik dan berkualitas [1].

Menurut [4] mengatakan tujuan memahami

tentang motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- e. Mempertahankan kestabilan pegawai kantor.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- i. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- j. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- k. Mendorong gairah dan semangat karyawan.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut [4] mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

2.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

[13] kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- b. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, dll.
- c. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, kepemimpinan, budaya

2.4 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut [5] Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka

mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan suatu perusahaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda – beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, apabila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

[8] mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu kantor dalam mencapai tujuan yang diinginkannya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan Teknik analisis data deskriptif. Berdasarkan tujuan penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif. Menurut [9] tujuan dari penelitian deskriptif antara lain untuk menggambarkan karakteristik suatu produk, untuk memperkirakan presentase dari suatu unit yang akan dianalisis dan untuk mengetahui bagaimana persepsi dari penggunaan suatu produk.

3.1 Skala Pengukuran

Menurut [4] skala likert mengukur skala pengukuran ordinal karena hanya dapat membuat ranking. Skala likert berbentuk pertanyaan dalam bentuk rangking.

Skala dalam penelitian ini terdiri dari lima skala yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan, lalu seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi linier sederhana untuk mencapai pengaruh antara variabel.

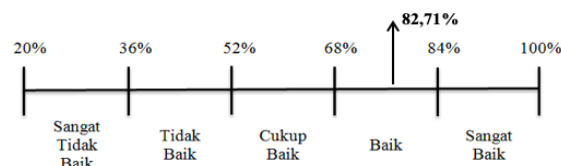
4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengumpulan data

Penelitian ini mendapatkan data primer dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan PT Pos Indonesia Bandung dan observasi lapangan ke objek penelitian, dan data sekunder didapat dari sumber pustaka, jurnal, penelitian terdahulu, dan data internal PT Pos Indonesia Bandung. Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penyebaran kuesioner dilakukan kepada 67 responden karyawan PT Pos Indonesia Bandung.

4.2 Analisis Deskriptif

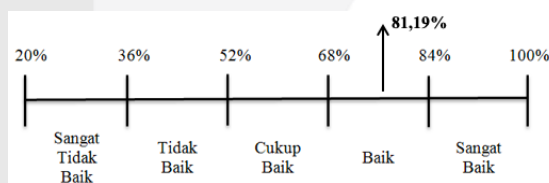
4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja



Gambar 4.5
Posisi Motivasi (X) pada Garis Kontinum
Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan gambar 4.5 dapat tanggapan responden bisa disimpulkan dari uraian tiga dimensi yaitu, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan bahwa variabel Motivasi (X) termasuk dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 82,71%.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan



Gambar 4.6
Posisi Kinerja Karyawan (Y) pada Garis Kontinum
Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Pada gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa posisi variabel Kinerja Karyawan pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan dalam kondisi yang baik dengan skor 81,19%.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis inferensial yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana (*Simple Regression Analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung.

Tabel 4.5
Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.606	.271	
	Motivasi Kerja	.677	.079	.730

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 1,606 artinya Motivasi Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 1,606.
- b. Nilai koefisien Motivasi Kerja bernilai positif, yaitu 0,677. Artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,677.

4.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari hipotesis yang telah dirumuskan.

Tabel 4.6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.606	.271		5.923	.000
	Motivasi Kerja	.677	.079	.730	8.616	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diperoleh Variabel Motivasi Kerja (X) memiliki nilai $t_{hitung} (8,616) > t_{tabel} (1,997)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Motivasi dengan Kinerja, digunakan Analisis Korelasi *Pearson*. Berikut ini pada tabel 4.6 dapat dilihat hasil pengolahannya untuk koefisien korelasi mengenai hubungan Motivasi terhadap Kinerja.

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.526	.43085

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,730 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi dengan Kinerja. Koefisien Determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa X memberikan pengaruh sebesar 53,3% terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Untuk memotivasi kerja karyawan agar kinerja PT Pos Indonesia Cabang Bandung meningkat peran pemimpin sangat menentukan, seperti dalam penelitiannya [12] di PT Pos Indonesia Cabang Solo, peran pemimpin terbukti secara signifikan mempengaruhi motivasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. Pos Indonesia Bandung Direktorat Sumber Daya Manusia mengenai motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja yang diterapkan PT Pos Indonesia Bandung Direktorat Sumber Daya Manusia secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- b. Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bandung Direktorat Sumber Daya Manusia secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.
- c. Motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 53,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Bintoro, & Daryanto. (2017:105). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [3] Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru.
- [4] Hasibuan, Malayu. (2016). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Gunung Agung.
- [5] Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [6] Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [7] Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- [8] Mangkunegara. (2016:67). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- [9] Nur. (2018). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Malang. Polinema Press.
- [10] Prawirosentono, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [11] Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Lestari, F.T. & Syarifuddin, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Solo. *SOSIOHUMANITAS*, 20(2), 87-98.
- [13] Wirawan. (2015:54). *Evlusi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat