

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Karawang

Felix Oktavianus Wijaya

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis: mn20.felixwijaya@mhs.ubpkarawang.ac.id

Syifa Pramudita Faddila

Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *Motivation is one of the things that influence human behavior, motivation is also known as a driving force for desires, supporters or needs that can make a person excited and motivated to fulfill their own motivation, so that they can act and act according to certain ways that will lead to the desired direction. optimal. This study aims to determine how the influence of work motivation on the performance of employees of PT Pos Indonesia, Karawang Branch. The research location was at Pt.Pos Indonesia Karawang branch, the respondents were employees of PT. Pos Indonesia Karawang branch. The population is 94 people, and the sample is 94 people. The sampling technique used in this study is the Saturated Sampling Technique. Furthermore, data was collected through interviews in a structured Likert scale and distributed using the Google form. Heteroscedasticity Test and Data Normality Test were carried out on the questionnaire on samples. The results showed that motivation had a significant effect on performance.*

Keywords: *motivation, performance, employees*

Abstrak. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Karawang. Tempat penelitian di Pt.Pos Indonesia cabang Karawang, Respondennya adalah Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Karawang. Populasinya sebanyak 94 orang, dan sampelnya sebanyak 94 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik Sampling Jenuh. Selanjutnya data dikumpulkan melalui wawancara secara terstruktur berskala likert dan disebarkan menggunakan google form. Terhadap kuisioner dilakukan Uji Heterokedastisitas dan Uji Normalitas Data pada sampel, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Motivasi, kinerja,karyawan

LATAR BELAKANG

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. PT. Pos Indonesia Cabang Karawang yang beralamat di jalan Alun-Alun Karawang Barat Kabupaten Karawang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman. Perusahaan ini memiliki tujuan atau visi untuk menjadi raksasa logistik dari Timur. Fenomena yang terjadi saat ini di pada PT Pos. Indonesia cabang Karawang yaitu kinerja karyawan yang dirasakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari target-target kinerja yang ditentukan belum tercapai sesuai harapan.

Dari permasalahan diatas menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan PT Pos.Indonesia cabang Karawang . Hal ini menarik peneliti untuk menelaah mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang karawang . Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor motivasi kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. karena faktor tersebut saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu

yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2005).

Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dan memiliki kinerja yang baik. Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Fenomena yang ada, selama ini meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

KAJIAN TEORI

Menurut Richard L. Daft (2006) bahwa: “Motivasi (motivation) merujuk pada kekuatan-kekuatan internal atau eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.” Menurut Husaini Usman (2011,) bahwa: “Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.” Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) bahwa: “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2001:225). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2005:93).

KERANGKA PIKIR PENELITIAN

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Karawang”. Penelitian ini akan dianalisis motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi merupakan cara yang digunakan pimpinan perusahaan untuk menggerakkan karyawannya agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut pendapat Mc. Clleland yang dikutip oleh Mangkunegara (2009,) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja.



HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja di PT. Pos Indonesia cabang Karawang terhadap kinerja para karyawan, dalam penelitian ini terdapat ada pengaruh variabel Motivasi (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif jenis penelitian asosiatif, menurut Juliandi, Irfan, & Manurung dalam (Afandi & Bahri, 2020) , penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Karawang . Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan angket (kuesioner) sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi merupakan semua karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Karawang yang keseluruhan berjumlah 94 orang dan Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang

berjumlah 94 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji normalitas Data

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gujarati dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013).

B. Uji Multikolenearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 1. Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.814	1.228
Motivasi Kerja	.814	1.228

C. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol padasumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.776	4.310		.180	.858		
Disiplin Kerja	.592	.091	.603	6.490	.000	.814	1.228
Motivasi Kerja	.360	.095	.352	3.794	.000	.814	1.228

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai β adalah 0,776 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu *disiplin kerja* (X_1) dan *motivasi kerja* (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka *prestasi kerja* (y) adalah sebesar 0,776. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,592$ menunjukkan apabila *disiplin kerja* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Karawang sebesar 59,20%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,360$ menunjukkan apabila *motivasi kerja* mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Karawang sebesar 36%.

E. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.776	4.310		.180	.858
Disiplin Kerja	.592	.091	.603	6.490	.000
Motivasi Kerja	.360	.095	.352	3.794	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.776	4.310		.180	.858
Disiplin Kerja	.592	.091	.603	6.490	.000
Motivasi Kerja	.360	.095	.352	3.794	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas tentang variabel disiplin kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,490 sedangkan t_{tabel} 2,011 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, variabel motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,794 sedangkan t_{tabel} 2,011 dan mempunyai

angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada PT.Pos Indonesia cabang Karawang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sedangkan pengaruh (X_2) motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Y) ditunjukkan nilai terhitung sebesar 3,794 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel motivasi kerja (X_2) maka akan tinggi /baik variabel prestasi kerja (Y). Menurut pendapat Mc. Clland yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja, artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memilikiprestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah. Menurut hasil penelitian yang terdahulu Eka Suryaningsih Wardani (2009) menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Pos Indonesia cabang Karawang.

DAFTAR REFERENSI

- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *Bisma*, 12(1), 51. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i1.7601>
- Rosnidah, I., Hidayat, M. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 58–67. <https://doi.org/10.31294/eco.v6i1.11673>