

**ANALISIS DAMPAK KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI ISU  
SENTRAL DALAM DUNIA USAHA  
(Study Kasus pada PT. POS Indonesia (Persero) Pamekasan)**

**Syaiful**

Fakultas Ekonomi Universitas Madura

E-mail: [syaiful@unira.ac.id](mailto:syaiful@unira.ac.id)

**ABSTRACT**

*The research objective to be achieved from this research is to prove the influence of job characteristics and the development of human resources compensation on the motivation and performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan. This research is quantitative research with survey approach population in this study were all employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan as many as 60 employees, the sample used is 60 people using census techniques. In this research analyzed using Partial Least Square (PLS). The results showed that: job characteristics and significant positive effect on employee motivation PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan. It means that the better and the obvious characteristics of the work performed, the employees work motivation of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan will also be higher. Human resource development and significant positive effect on the motivation of employee PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. It means that the better implementation of human resource development granted to employees of the motivation of employee PT. POS Indonesia Persero Pamekasan will also be higher. Characteristics Work has positive and significant impact on the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. It means that the better and the obvious characteristics of the work performed, the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan will also be higher. Human Resources Development has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. It means that the better implementation of human resource development granted the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan will also be higher. Compensation have a positive and significant impact on the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. It means that the higher compensation to employees, the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan will also be higher. Work Motivation has a positive and significant impact on the performance of employees of PT. POS Indonesia Persero Pamekasan.*

**Keywords:** *job characteristics, human resource development, employee motivation, employee performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan sebanyak 60 karyawan, sampel yang digunakan adalah 60 orang dengan menggunakan teknik sensus. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan analisis *Partial Least*

*Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pamekasan. Artinya adalah bahwa semakin baik dan jelas karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai maka motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya bahwa semakin baik dalam pelaksanaan pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai maka tidak menutup kemungkinan motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin tinggi. Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. bahwa semakin baik dan jelas karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya adalah semakin baik pelaksanaan dalam pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Begitu juga kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya adalah semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan.

**Kata Kunci :** karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Dalam revolusi industri ditandai dengan beberapa terjadi perubahan-perubahan pada kondisi secara keseluruhan, menyebabkan munculnya beberapa jumlah tuntutan yang tidak bias dihindari lagi bagi para pelaku ekonomi ataupun industri. Salah satunya adalah bagaimana organisasi secara responsif bisa merespon perubahan-perubahan tersebut. Perubahan eksternal menjadi tantangan tersendiri yang harus diikuti oleh perubahan internal organisasi, agar supaya bisa beradaptasi dengan lingkungannya. Disisi lain sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya pencapaian keberhasilan organisasi. fokusnya adalah mengembangkan lingkungan kerja yang sangat baik terhadap karyawan dan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah langkah besar ke depan dengan beranjak dari desain pekerjaan tradisional yang hanya berfokus pada spesialisasi dan efisiensi untuk melaksanakan tugas menjadi lebih sederhana.

Penelitian mengenai karakteristik tugas pertama kali dilakukan oleh Artur Turner dan Paul Lawrence pada pertengahan tahun 1960-an. Turner dan Lawrence (1960) meramalkan bahwa karyawan akan lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang

kompleks dan menantang, yakni jenis-jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi rendah (Robbins, 2002: 247).

Dalam hal ini seperti pada PT. Pos Indonesia cabang Pamekasan merupakan salah satu perusahaan pelayanan yang bergerak dibidang jasa pengiriman jasa. Sehingga perusahaan ini dituntut untuk bagaimana lebih meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik lagi *customer*. Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.Pos Pamekasan merupakan suatu kebijakan dalam upaya meningkatkan profesionalisme karyawan PT.Pos (Persero) Pamekasan. Pengembangan merupakan bagian dari fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Sehingga pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan sustainabel.

Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai menjadi unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan karyawan yang sesuai dengan kompetensinya dalam perusahaan, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompetensi karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal. Dan kinerja tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. pada umumnya kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja karyawan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian khusus dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan sangat mempengaruhi profitabilitas perusahaan secara keseluruhan.

## LANDASAN TEORI

### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*) merupakan atribut pekerjaan yang menciptakan kondisi bagi motivasi, kepuasan dan kinerja (Hackman dan Oldham, 1980) Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*). Merupakan program pemer kaya pekerjaan (*job enrichment*) berusaha mendesain pekerjaan dengan cara membantu pemangku jabatan dan memuaskan kebutuhan mereka terhadap pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

Munandar mengatakan (2001:359), teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan yang bisa melahirkan tiga kondisi psikologis dalam diri karyawan yaitu mengalami makna kerja, mengemban tanggung jawab terhadap hasil kerja dan pengetahuan hasil kerja.

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan adalah suatu bentuk usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik itu teknis, teoritis, dan konseptual, lebih-lebih moral sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan ini meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Hasibuan 2012:69).

Sikula (1981:145) mengatakan bahwa pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel dimana suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual ataupun teoritis untuk tujuan umum.

Disebutkan oleh simamora pengembangan sebagai bentuk penyiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi.

Seperti yang di ungkapkan Alwi (2008:99) dalam bukunya bahwa pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Dan Robins juga berpendapat sama dengan Mary bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kesediaan melakukan usaha tingkat yang tinggi untuk mencapai sasaran

organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut dalam memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

### **Motivasi**

Banyak para ahli yang berpendapat tentang motivasi, sehingga pengertian motivasi hamper sebanyak orang yang mau mengartikan seperti sebagai berikut. Motivasi adalah antusiasme dan persistensi dengan apa seseorang melaksanakan tugas tertentu. Kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi tugas seseorang. Sedangkan motivasi dan kemampuan merupakan satu-satunya variabel yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:237) mengemukakan bahwa motivasi suatu perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktivitas-aktivitas yang dengan mudah dapat terganggu.

Luthans juga menjelaskan dalam bukunya *organizational Behavior* (2006:270) mengemukakan ada 2 teori motivasi antara lain :

1. Teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang lain.
2. Teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses.

Motivasi merupakan kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak tanduknya. Dua faktor menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang di kutip oleh Siagian (2004:164) adalah sebagai berikut:

Faktor ekstrinsik: kebijakan dan administrasi, supervisi, gaji/upah, hubungan antar pribadi, kondisi kerja.

Faktor instrinsik: keberhasilan, pengakuan/penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Fawzi, 2004:309). Sedangkan Dassler

(1990:2) berpendapat kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu sebuah perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standard kerja yang sudah ditetapkan.

Mangkunegara (2001:67) mengatakan bahwa kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja, baik itu secara kualitas atau kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Dinyatakan oleh Siswanto dalam Anwar (2005:9) bahwa “kinerja atau disebut juga dengan prestasi kerja yang diberikan kepadanya”. Pengertian ini senada dengan yang dikemukakan oleh Suprihanto (1998:22) yang menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2006:9) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

### **Hipotesis Penelitian**

Susunan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H2: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H3: Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggambarkan lapangan atau objek penelitian dan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis suatu model mengenai karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia, terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, sehingga kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2004:31). Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia.

b) Variabel Dependen

c) Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### **Populasi**

Menurut Sumarsono (2004:134) populasi adalah populasi kumpulan dari seluruh elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pos Indonesia Pamekasan sebanyak 60 karyawan.

### **Sampel**

Menurut Nimran (1999:86) sampel merupakan bagian terkecil dari sebuah bagian populasi yang akan dijadikan sebagai sarana pengukuran variabel. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya sampel harus mewakili dari populasi yang sebenarnya, untuk menentukan sampel dari penelitian, penulis menggunakan tehnik sensus. Menurut Sugiono (2009:122) sampel jenuh atau sensus adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka dapat diambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 60 karyawan.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### **Definisi Operasional**

Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, dan menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nasir, 1999:152). Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

### **Karakteristik Pekerjaan (X1)**

Menurut Munandar (2001:359), teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perekrutan karyawan, dengan indikator sebagai berikut : Keragaman Keahlian, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi Tugas dan Umpan Balik.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, (Hasibuan 2012:69), dengan indikator sebagai berikut : Pelatihan, Pengalaman Kerja, Penguasaan Teknologi, Pendidikan.

### **Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang optimal, (Hasibuan 2012:141), dengan indikator sebagai berikut : Keberhasilan, Pengakuan, Tanggung jawab, Pengembangan.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dalam standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, (Rivai dan Fauzi 2004:309), dengan indikator sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu.

### **Instrument Penelitian**

Prinsip penelitian adalah melakukan pengukuran, oleh karena itu harus ada alat ukur yang digunakan, alat ukur ialah yang di sebut dengan instrument penelitian Sugiono (2001:25). Instrument penelitian dengan kuesioner, pernyataan-pernyataan dalam kuesioner di ukur dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2004:84) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam skala likert variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indicator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan.

- a. untuk jawaban SS, yaitu sangat setuju diberi skor : 5
- b. untuk jawaban S, yaitu setuju diberi skor: 4
- c. untuk jawaban N, yaitu netral diberi skor: 3
- d. untuk jawaban TS, yaitu tidak setuju diberi skor: 2
- e. untuk jawaban STS, yaitu sangat tidak setuju diberi skor: 1

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. POS Indonesia (persero) Pamekasan Pamekasan jl. Masigit no. 3 pamekasan.

### **Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data**

#### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini Data primer, dan Data sekunder.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner secara personal. Metode ini memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner, dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pernyataan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden, wawancara dan kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

#### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan teknis analisis *Partial Least Square* (PLS). Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data berdistribusi tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval, dan rasio).

## PEMBAHASAN

### Analisis dan Hasil Penelitian

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator (indikator dilihat sebagai efek dari konstruk yang dapat diamati/diukur) dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja di PT. POS Indonesia Persero Pamekasan

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,255. Artinya bahwa semakin baik dan jelas karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai maka motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin tinggi.

Berdasarkan analisis deskripsi menunjukkan bahwa untuk karakteristik pekerjaan yang ada di PT. POS Indonesia Persero Pamekasan telah berjalan dengan baik, setiap pekerjaan memiliki deskripsi sehingga pegawai tidak kesulitan dalam bekerja. Karakteristik pekerjaan di PT. POS Indonesia Persero Pamekasan paling besar sangat dipengaruhi oleh pemberian tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

### Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia Persero Pamekasan

Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,342. Artinya adalah semakin baik pelaksanaan pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai maka tidak menutup kemungkinan motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. analisis deskripsi ini ada korelasi positif, di mana pelaksanaan pengembangan SDM yang

berjalan dengan baik berdampak pada motivasi kerja yang tinggi pada pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan.

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pos Indonesia Persero Pamekasan**

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,218. Artinya bahwa semakin baik dan jelas karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Sehingga tidak adanya tumpang tindih pekerjaan antara pegawai yang satu dengan lainnya, menjadi salah satu indikator bahwa karakteristik pekerjaan yang telah berjalan dengan baik. Maka pekerjaan yang dilakukan pegawai mampu dijalankan dengan baik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktunya.

### **Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Persero Pamekasan**

Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,217. Artinya adalah pengembangan SDM yang ada di PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, menunjukkan bahwa pengembangan SDM telah berjalan dengan sangat baik. Pengembangan SDM yang dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan telah berjalan dengan baik, sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini tidak terlepas dari kompetensi pegawai yang bekerja sesuai dengan bidang keilmuannya. Selain itu, pegawai yang menempati posisi tertentu, telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan khusus yang menunjang pekerjaannya. Adanya strategi pengembangan SDM yang tepat berdampak pada kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan yang tinggi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Pos Indonesia Persero Pamekasan**

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,403. Adanya kinerja yang tinggi pada pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan, tidak bisa terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki perusahaan. Sehingga motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, pengembangan

SDM maupun sistem kompensasi yang ada di kinerja pegawai yang tergolong tinggi yang dipengaruhi motivasi, juga tidak terlepas dengan adanya faktor dari karakteristik pekerjaan, pengembangan SDM dan sistem kompensasi yang ada di PT. POS Indonesia Persero Pamekasan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik simpulan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya bahwa semakin baik dan jelas karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai maka motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak dijabarkan secara baik maka motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin turun.

Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai maka motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila pengembangan SDM tidak dilakukan secara baik maka motivasi kerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin turun.

Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya bahwa semakin baik dan jelas karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak dijabarkan secara baik maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin turun.

Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya bahwa semakin baik pelaksanaan pengembangan SDM yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila pengembangan SDM tidak dilakukan secara baik maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin turun.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja

pegawai maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai tergolong rendah maka kinerja pegawai PT. POS Indonesia Persero Pamekasan akan semakin rendah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi.S, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Amrullah dan Haris budiono, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke Dua, Yogyakarta, YKPN.
- Dessler.G, Alih Bahasa Oleh Paramita Rahayu *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Dua, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Indeks Jakarta.
- Douglas Mc Gregor Dalam M. Manullang, 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Jakarta, Salemba Empat.
- Douglas, G, 2000. *Manajemen Kas*. Jakarta, PT. Pustaka Buana Presindo.
- Faustino Cordoso Gomes. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Flippo. Edwin B. 1984. *Personal Management, Sixth Edition*. NewYork : Mc. Graw-Hill Book Company.
- Ghozali, 2014, *Structural Equation Modelling Metode Alternative Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi Keempat, Badan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Karakteristik organisasi motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal forum manajemen. Jurnal manajemen Vol 7. No 1*.
- Handoko, T,H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hani, Handoko T. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan.S.P. Malayu, 2012, *manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi, cetakan ke enambelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman Dan Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, Cetakan Sembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Jones dalam Winardi, 2002. *Pengembangan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Perkasa.
- Kusdiah, Yuli, 2012. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Gowa. *Jurnal ILTEK, Volume 7, Nomor 13, April 2012*.
- Lubis, Yuniar. 2012. *Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PTPN III dan PTPN IV Di Sumatera*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marlindawati, 2008, *Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Dan Dampaknya Terhadap Pegawai*

- Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kota Balikpapan*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Mathis & Jackson, 2008, *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Perkasa.
- Mathis & Jackson, Alih Bahasa Oleh Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, A.S, 2001, *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta, Universitas Indonesia.
- Murty dan Hudiwinarsih, 2012, Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi, Studi kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya, *Jurnal The Indonesian Accounting Review vol. 2, No. 2. STIE Perbanas Surabaya*.
- Murty, Windi Aprilia, 2012. *Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Asuransi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Sikula, Andrew F. 1981. *Personal Administration and Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Edition, by John Wiley & Sons Inc.
- Simamora, Henry, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesatu, Yogyakarta, YKPN.
- Simangunsong, Mananjung, 2006. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik Di Merpati Maintenance Facility Surabaya*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Stoner, Edward Freeman, James F. 2001. *Management*. Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall, EnglewoodCliffs.
- Subyanto, Arief, 2009. Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimensi Oleh Motivasi Kerja Studi Pada Pengurus KUD Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL. 11, NO. 1, Maret 2009:11-19*.
- Sugiono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, dan Rosidah, 2009, *Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Graha Ilmu Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia.
- Wexley, Kenneth N. dan Yukl, Gary A. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Terjemahan Shobaruddin Muh. Jakarta. PT. Asdi Mahasatya.
- Winardi. SE, 2004, *Pengantar Manajemen*, Cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Whofur, Abdul, 2009, *Pengaruh Stress Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Bagian Administrasi RSUD Pamekasan*. Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
- Yukl, Gary. 2002. *Leadership in Organizations*. 5<sup>th</sup> edition. Prentice Hall