

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

EFFECT OF COACHING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE DIRECTORATE OF HUMAN RESOURCES PT POS INDONESIA BANDUNG

Octavia Nurul Aini¹, Syarifuddin²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

octavianurul@student.telkomuniversity.ac.id¹, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan organisasi di era globalisasi saat ini, kemajuan perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memperhatikan indikator yang mempengaruhi kinerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *coaching* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas serta pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *coaching* dan motivasi kerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Sementara untuk hasil uji hipotesis secara parsial bahwa pada *coaching* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *coaching* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung sebesar 88,1%, sedangkan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Coaching*, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources play an important role in organizational development in the current era of globalization, the progress of a company depends on the human resources that exist within the company. To improve employee and company performance in achieving predetermined goals, companies must pay attention to indicators that affect performance. The purpose of this study was to determine how coaching and work motivation influence the employee performance of the Human Resources Directorate of PT Pos Indonesia Bandung. The method used in this study is quantitative with descriptive and causal research types and sampling using saturated sampling. The sample used in this study amounted to 35 employees of the Directorate of Human Resources PT Pos Indonesia Bandung. Data collection techniques used are interviews, questionnaires, literature study and data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Based on the research results, it shows that coaching and work motivation of employees at the Human Resources Directorate of PT Pos Indonesia Bandung are included in the good category. Meanwhile, the partial hypothesis test results show that coaching has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect partially on employee performance. The amount of influence of coaching and work motivation on employee performance at the Human Resources Directorate of PT Pos Indonesia Bandung is 88.1%, while the remaining 11.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Coaching*, Work Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung pada bulan januari 2021 mengungkapkan bahwa proses *coaching* dan motivasi kerja yang di lakukan pada PT Pos Indonesia Bandung sudah berjalan namun belum terprogram dengan baik perlu adanya peningkatan dari pengadaan *coaching* maupun motivasi kerja pada PT Pos Indonesia Bandung. Namun untuk contoh kegiatan *coaching* telah di lakukan seperti dimana sebuah atasan menjadi *coach* pada stafnya membimbing jika staf membutuhkan bantuan akan kerjaan maupun tanggungjawabnya. Sedangkan motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan lagi karena sistem sumber daya manusia di Direktorat Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya menganut *pay performance*.

TABEL 1
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM TAHUN 2019

Kriteria	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III		Triwulan IV	
	Jumlah Karyawan	%						
P5	9	13.4	9	13.4	9	13.6	9	13
P4	16	23.9	16	23.9	15	22.7	16	23.1
P3	26	38.8	26	38.8	26	39.3	31	46.9
P2	13	19.4	13	19.4	13	19.4	10	14.4
P1	3	4.4	3	4.4	3	4.5	3	4.3
Total	67	100	67	100	66	100	69	100

Sumber: Internal Direktorat SDM

TABEL 2
HASIL PRA KUESIONER
DIREKTORAT SDM PT POS INDONESIA BANDUNG

Variabel (X1)	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
<i>Coaching</i>	1. <i>Coaching</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan	0%	5,60%	0%	50%	44,40%
	2. <i>Coaching</i> dapat merubah perilaku karyawan	0%	0%	33,30%	38,90%	27,80%
	3. <i>Coaching</i> di lakukan secara rutin	0%	5,60%	22,20%	22,20%	50%
Motivasi	1. Motivasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerja bawahan	0%	0%	11,10%	22,20%	66,70%
	2. Motivasi dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam pekerjaan	0%	0%	16,70%	16,70%	66,70%
	3. Motivasi diberikan oleh atasan secara rutin	0%	16,70%	5,60%	50%	27,80%

Variabel (Y)	Pertanyaan	Jawaban				
		Sangat Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Kinerja	1. Memiliki hubungan kerja yang baik antar karyawan	0%	0%	16,70%	33,30%	50%
	2. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja.	0%	0%	16,70%	33,30%	50%
	3. Kedisiplinan karyawan telah dilaksanakan dengan baik.	0%	0%	16,70%	33,30%	50%

Sumber: Data olahan peneliti

TABEL 3
HASIL WAWANCARA
DI DIREKTORAT SDM PT POS INDONESIA BANDUNG

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana implementasi <i>coaching</i> di Divisi/Direktorat SDM PT Pos Indonesia, apakah ada yang perlu dikembangkan untuk dapat meningkatkan Kinerja.	Untuk <i>coaching</i> di Direktorat SDM Indonesia sudah berjalan namun belum terprogram dengan baik. Dalam arti belum terstruktur dengan rapi, semua berjalan sebagaimana seharusnya dimana seorang atasan menjadi coach bagi stafnya. Membimbing apabila staf perlu bantuan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
2	Bagaimana dengan motivasi karyawan di Direktorat SDM PT Pos Indonesia, apakah ada yang perlu dikembangkan agar motivasi karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan dan perusahaan juga meningkat.	Motivasi masih perlu di tingkatkan lagi karena system SDM di Direktorat SDM belum sepenuhnya menganut pay performance. Dalam arti remunerasi belum sepenuhnya tergantung kepada kinerja seseorang dan masih mix dengan fix income.
3.	Bagaimana dengan kinerja karyawan dan perusahaan tahun 2019 dan 2020 di Direktorat SDM apakah sudah cukup memuaskan, dan apa yang perlu diperbaiki agar kinerja karyawan dan perusahaan meningkat.	Kinerja Direktorat PT Pos Indonesia masih sangat perlu ditingkatkan karena produktifitas karyawan Direktorat SDM masih cukup rendah.

Sumber: Data olahan peneliti

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan penelitian tentang *Coaching*, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan yang berjudul “**PENGARUH COACHING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA PT POS INDONESIA BANDUNG**”

1.1 Perumusan Masalah

- Bagaimana pelaksanaan *coaching* pada direktorat sumber daya manusia PT Pos Indonesia ?
- Bagaimana motivasi kerja pada direktorat sumber daya manusia PT Pos Indonesia ?
- Bagaimana kinerja karyawan pada direktorat sumber daya manusia PT Pos Indonesia ?
- Seberapa besar pengaruh *coaching* dan motivasi terhadap kinerja karyawan direktorat sumber daya manusia PT Pos Indonesia secara parsial maupun simultan?

2. Hasil Penelitian Pembahasan

2.1 Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

[4] Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.2 Kinerja

[1] menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuannya dan pengetahuannya.

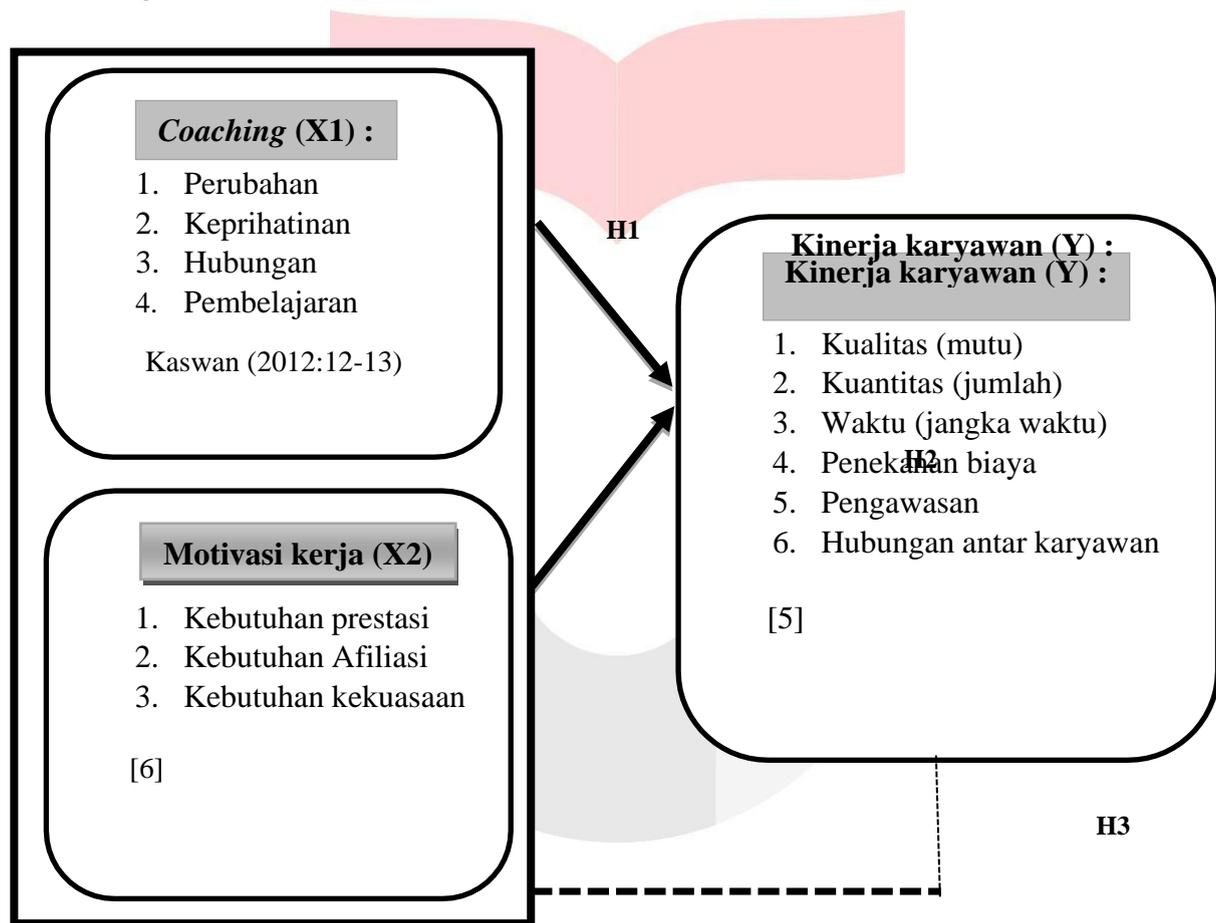
2.3 Coaching

[2] menyatakan bahwa *coaching* adalah usaha dalam meningkatkan potensi individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan, meningkatkan hubungan interpersonal, menangani dalam menghadapi sebuah konflik ataupun menunjukkan gaya kepemimpinan tertentu.

2.4 Motivasi

Motivasi diartikan sebagai keinginan untuk mengarahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu menurut [3]).

2.5 Kerangka Pemikiran



Keterangan : pengaruh parsial

Pengaruh simultan

Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data olahan Penulis

2.6 Populasi dan Sampel

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat SDM di PT.Pos Indonesia Bandung yaitu 35 karyawan.

Teknik ini digunakan bila jumlah populasi relatif kecil atau sedikit yakni kurang dari 100 populasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung sehingga sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi karyawan.

2.7 TEKNIK ANALISIS DATA

- a. Analisis Deskriptif
- b. Methode of Succesive Interval (MSI)
- c. Analisis Regresi Linier Berganda
- d. Pengujian Hipotesis
- e. Koefisien Determinasi

3. Pembahasan

3.1 Analisis deskriptif *coaching*

a. Dimensi perubahan

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Coaching untuk Dimensi Perubahan mendapatkan hasil persentase skor sebesar 76 % dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

b. Dimensi keprihatinan

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Coaching untuk Dimensi Keprihatinan mendapatkan hasil persentase skor sebesar 72 % dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

c. Dimensi hubungan

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Coaching untuk Dimensi Hubungan mendapatkan hasil persentase skor sebesar 76 % dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

d. Dimensi pembelajaran

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Coaching untuk Dimensi Pembelajaran mendapatkan hasil persentase skor sebesar 80 % dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

3.2 Analisis deskriptif motivasi

a. Dimensi kebutuhan prestasi

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Motivasi untuk Dimensi Kebutuhan Prestasi mendapatkan hasil persentase skor sebesar 67% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori cukup baik.

b. Dimensi kebutuhan afiliasi

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Motivasi untuk Dimensi Kebutuhan Afiliasi mendapatkan hasil persentase skor sebesar 77% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

C. Dimensi kebutuhan kekuasaan

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Motivasi untuk Dimensi Kebutuhan Kekuasaan mendapatkan hasil persentase skor sebesar 75% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

3.3 Analisis deskriptif kinerja

a. Dimensi kualitas

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Kinerja untuk Dimensi Kualitas mendapatkan hasil persentase skor sebesar 76% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

b. Dimensi kuantitas

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Kinerja untuk Dimensi Kuantitas mendapatkan hasil persentase skor sebesar 77% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

c. Dimensi waktu (jangka waktu)

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Kinerja untuk Dimensi Waktu (Jangka Waktu) mendapatkan hasil persentase skor sebesar 76% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

d. Dimensi penekanan biaya

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Kinerja untuk Dimensi Penekanan Biaya mendapatkan hasil persentase skor sebesar 76% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

e. Dimensi pengawasan

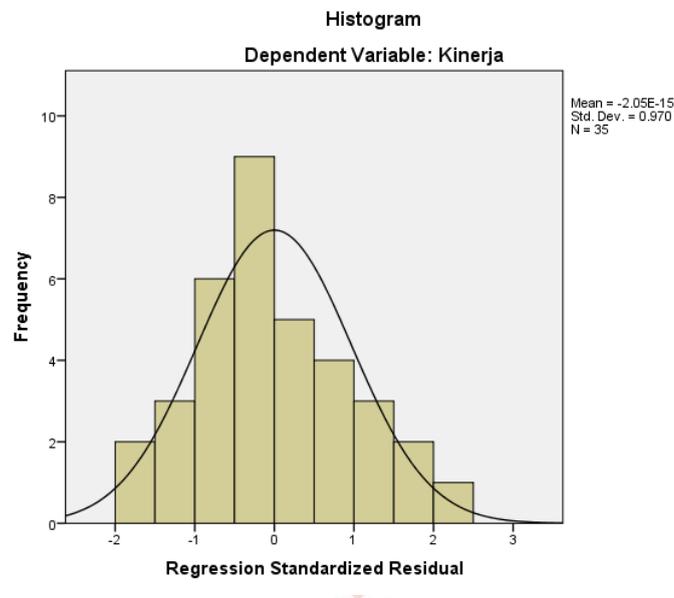
Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Kinerja untuk Dimensi Pengawasan mendapatkan hasil persentase skor sebesar 70% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

f. Dimensi hubungan antar karyawan

Berdasarkan hasil tabel Analisis Deskriptif Kinerja untuk Dimensi Hubungan antar Karyawan mendapatkan hasil persentase skor sebesar 78% dimana persentase tersebut masuk ke dalam kategori baik.

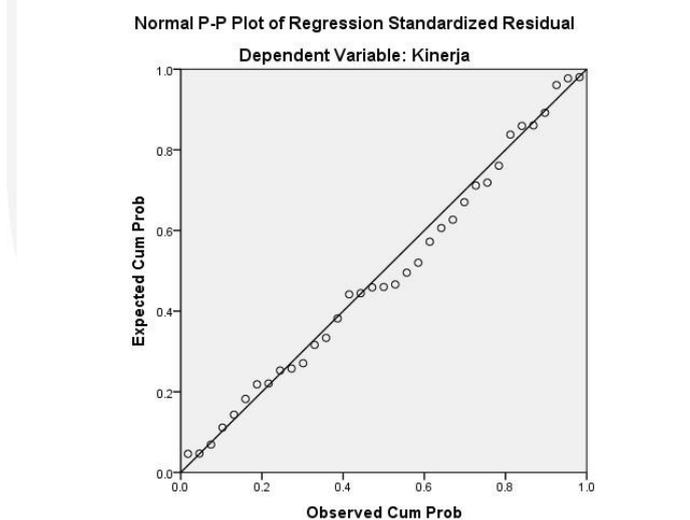
3.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram|
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 2 di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal dapat dilihat dari grafik tersebut yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.



Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar dan kriteria kinerja pegawai yang pertama dipenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

**TABEL 4
TABEL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients^a

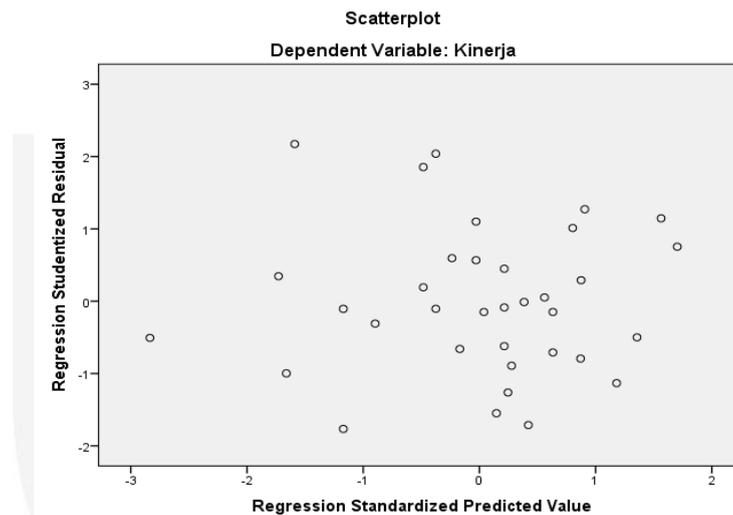
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.032	2.813		1.078	.289		
	Coaching	.521	.092	.523	5.659	.000	.435	2.301
	Motivasi	.701	.135	.480	5.200	.000	.435	2.301

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai VIF <10 dan Tolerance > 0,1 berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5 Diagram Pencar (Scatterplot)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Pada gambar 5 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

**TABEL 5
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.032	2.813	
	Coaching	.521	.092	.523
	Motivasi	.701	.135	.480

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 3,032. Artinya, jika *coaching* (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya 3,032.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *coaching* (b_1) bernilai positif, yaitu 0,521. Artinya setiap peningkatan *coaching* sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,521.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,701. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,701.

3.5 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Bersama-sama (Uji-F)

TABEL 6
HASIL UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.884	2	430.442	118.887	.000 ^b
	Residual	115.859	32	3.621		
	Total	976.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Coaching

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil olah data SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi mengenai pengaruh *coaching* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} untuk pengaruh *coaching* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $118,887 > 3,29$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana terdapat pengaruh *coaching* dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

TABEL 7
HASIL UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.032	2.813		1.078	.289
	Coaching	.521	.092	.523	5.659	.000
	Motivasi	.701	.135	.480	5.200	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan Peneliti (2021)

Pada tabel diatas mengenai hasil uji t menggunakan SPSS 22 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel *coaching* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (5,659) $>$ t_{tabel} (1,69) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *coaching* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (5,200) $>$ t_{tabel} (1,69) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan.

3.6 Koefisien Determinasi

Didapatkan hasil berdasarkan pengaruh variabel *coaching* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 88,1% yang artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel

coaching dan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *coaching* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung, dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. *Coaching* pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Variabel *coaching* secara keseluruhan berada pada kategori baik.
- b. Motivasi kerja di Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Variabel motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori baik.
- c. Kinerja karyawan di Direktorat Sumber Daya Manusia PT Pos Indonesia Bandung. Variabel kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik.
- d. *Coaching* dan motivasi secara Bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- [1] Amajida, M, I. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Palatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- [2] Ahmad, M, A., & Yuniadi, M. (2018). *Pengaruh Outbound Management Training (OMT) dan Coaching Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- [3] Deni, W. & Ari, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT Fumira Semarang)*. Jurnal. Universitas Diponegoro.
- [4] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- [6] Nanang, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Skripsi. Institut Manajemen Koperasi Indonesia