Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng

Mansur¹, Andi rahma Nur Alam², Umar³, Suhairi⁴, Lahidu⁵

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3,4,5}

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2,3,4,5}

Email : Mansur@unipol.ac.id¹, andirahma@unipol.ac.id², umar@unipol.ac.id³, suhairi@unipol.ac.id⁴, lahidu@unipol.ac.id⁵

ABSTRAK

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng sedangkan Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yang terletak di Jalan Merdeka, Kelurahan Botto, Kec.Lalabata, Kabupaten Soppeng, Populasi merujuk pada keseluruhan kelompok individu, objek, atau elemen yang memiliki karakteristik atau atribut tertentu dan dapat menjadi subjek dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yaitu sejumlah 31 orang. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Oleh karena itu, dapat diberikan saran sebagai berikut Bagi Pihak PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa motivasi merupakan prediktor dari kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yang memiliki pengaruh cukup besar, sehingga disarankan kepada pimpinan perusahaan dan direksi terkait untuk dapat meningkatkan aspek- aspek dalam motivasi seperti pemimpin memberikan dorongan, selalu bekerjasama, selalu berkolaboratif dengan karyawan sehingga karyawan dapat meraih prestasi. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin dapat menjadi variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan seperti faktor komunikasi, budaya ataupun kepribadian karyawan itu sendiri. Selain itu objek penelitian dapat diujikan dengan sektor perusahaan jasa lainnya seperti jasa keuangan.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is whether motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch while the purpose of this study is to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch. This research was conducted at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch located on Jalan Merdeka, Botto Village, Lalabata District, Soppeng Regency, Population refers to the entire group of individuals, objects, or elements that have certain characteristics or attributes and can be the subject of a study. In this study, the population is all employees at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch, namely 31 people. To find out whether motivation affects employee performance at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch, a simple linear regression analysis is used. From the results of the simple regression analysis, it can be concluded that motivation affects employee performance at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch. Therefore, the following suggestions can be given For PT. Pos Indonesia Soppeng Branch, This study found that motivation is a predictor of employee performance at PT. Pos Indonesia Soppeng Branch which has quite a large influence, so it is suggested to the company leaders and related directors to be able to improve aspects of motivation such as leaders providing encouragement, always working together, always collaborating with employees so that employees can achieve achievements. For further researchers it is suggested to add other variables that may be variables that affect employee performance variables such as communication factors, culture or the personality of the employees themselves. In addition, the research object can be tested with other service company sectors such as financial services.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan dalam konteks organisasi, motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kemampuan, dan meningkatkan partisipasi dalam proses bisnis. Dalam konteks PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng, motivasi karyawan sangat penting karena kinerja karyawan berpengaruh langsung pada keberhasilan operasional dan keuangan organisasi.

Motivasi dinyatakan sebagai faktor sentral dalam suatu organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hakim, dkk, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012; Nisyak dan Trijonowati, 2016).

Motivasi yang tepat dapat memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja, sehingga karyawan mau bekerja sama. Motivasi juga dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja (Susitoningrum, dkk, 2015).

Motivasi adalah suatu kekuatan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang diharapkan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang, seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, atau kebutuhan akan kekuasaan, atau dapat berasal dari luar diri seseorang, seperti penghargaan, pengakuan, atau kepuasan kerja. Motivasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif. Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja seseorang dengan cara meningkatkan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif. Motivasi juga dapat membantu mengubah pandangan negatif menjadi energi positif yang dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Implementasi motivasi dapat dilakukan melalui berbagai media, termasuk pidato inspiratif, pesan-pesan motivasi, atau bahkan poster-poster yang dipajang di lingkungan kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng telah mengalami beberapa tantangan, seperti perubahan teknologi, perubahan pasar, dan perubahan kebijakan pemerintah. Dalam situasi seperti ini, motivasi karyawan menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng sangat relevan dan penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Penelitian ini juga ingin mengetahui apakah motivasi karyawan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dan apakah motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori dan praktik manajemen organisasi, serta dapat membantu PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

Tujuan penelitian ini adalah :“ untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Pos Indonesia Cabang Soppeng”.

LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia, yaitu fenomena mengenai motivasi yang terjadi pada individu untuk melakukan suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan, baik dalam konteks organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari. Motivasi dapat dilihat sebagai kesediaan untuk melaksanakan

upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pengertian motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar, seperti kebutuhan, harapan, cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Motivasi memiliki tujuan untuk menggerakkan individu agar melakukan sesuatu agar memperoleh hasil dari sesuatu yang diharapkan. Motivasi juga dapat dibagi menjadi dua, yaitu: *Physiological drive*, yang bersifat fisik, seperti lapar, haus, seks, dan sebagainya, dan *Social motives*, yang berhubungan dengan orang lain, seperti estetis, dorongan ingin selalu berbuat baik, dan etis.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif, yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pengertian motivasi juga dapat dilihat dari berbagai sumber lainnya. John W Santrock berpendapat bahwa pengertian dari motivasi adalah sebuah proses memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku.

Menurut William G Scott (2021: 82) menerangkan tentang motive sebagai kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam Wikipedia bahasa Indonesia, motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang datang dari dalam, seperti kebutuhan yang belum terpuaskan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Dalam sintesis, motivasi adalah suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu, yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar, dan

memiliki tujuan untuk menggerakkan individu agar melakukan sesuatu agar memperoleh hasil dari sesuatu yang diharapkan.

2. Kinerja

Kinerja memang merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti kemampuan, pengalaman, intensitas, dan waktu, seperti yang telah Anda sebutkan sebelumnya (Hasibuan, 2012: 94). Kinerja dapat didefinisikan sebagai aktivitas yang dilakukan dengan upaya untuk menjalankan, menyelesaikan tugas, dan memenuhi tanggung jawab yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan upaya individu atau kelompok dalam mencapai hasil yang diinginkan. (Supardi, 2014).

Menurut Mulyasa (2010), Kinerja atau prestasi adalah catatan atau pencatatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa (2010) Kinerja atau prestasi dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses, baik itu proses yang dilakukan oleh manusia maupun proses lainnya. Kinerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Ini mencerminkan output atau hasil yang dihasilkan dari tindakan dan upaya individu atau kelompok dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan, bisnis, atau aktivitas lainnya. Evaluasi kinerja adalah alat yang penting dalam memahami sejauh mana tujuan telah tercapai dan dalam mengidentifikasi cara untuk meningkatkan hasil kerja.

Mangkunegara (2016:67), Kinerja, merujuk pada prestasi kerja atau *actual performance*, yang mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Evaluasi kinerja seringkali mempertimbangkan aspek kuantitas dan kualitas dari hasil kerja ini. Mengukur kinerja adalah cara yang umum digunakan untuk menilai kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam memastikan bahwa karyawan memenuhi

kewajiban mereka dengan baik. Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Asmini, Andi Adawiah, 2023) menyebutkan bahwa "Performa karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang memengaruhi performa pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual. Sementara

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan Kinerja adalah faktor kunci dalam menentukan pencapaian prestasi atau tugas individu. Konsep kinerja mencakup hasil pekerjaan individu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dibandingkan dengan target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai tugas atau hasil kerja dengan cara yang sesuai dengan harapan dan dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan. Dengan memahami dan mengelola kinerja dengan baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuannya.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian Deskriptif: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara variabel X dan Y. Ini mungkin melibatkan pengumpulan data untuk menunjukkan pola atau tren dalam hubungan antara kedua variabel ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi dengan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng.

2. Definisi operasional

Definisi operasional adalah konsep atau istilah yang didefinisikan secara spesifik dan terukur, sehingga dapat diukur, diamati, atau dinilai secara objektif dalam konteks penelitian atau studi tertentu. Dalam definisi operasional, konsep abstrak atau teoritis dijelaskan dalam istilah-istilah yang dapat diamati atau diukur. Definisi operasional diperlukan dalam penelitian

ilmiah dan metodologi penelitian untuk menghindari ambiguitas dan memungkinkan pengukuran yang obyektif. Definisi Operasional pada variabel Motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dorongan sebagai faktor motivasi dalam konteks motivasi kerja berarti suatu kekuatan atau energi yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang diharapkan. Dorongan dapat berasal dari dalam diri seseorang, seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, atau kebutuhan akan kekuasaan, atau dapat berasal dari luar diri seseorang, seperti penghargaan, pengakuan, atau kepuasan kerja. Dorongan dapat mempengaruhi motivasi kerja dengan cara meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja seseorang.
2. Kerjasama sebagai indikator motivasi kerja berarti bahwa kerjasama antara pemimpin dan karyawan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kerjasama dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kerjasama dapat berupa komunikasi yang efektif, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Kerjasama juga dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
3. Kolaboratif, atau kemampuan seseorang untuk bekerja sama secara efektif dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama, dapat dianggap sebagai indikator kinerja yang penting dalam berbagai konteks. Banyak ahli manajemen dan organisasi mengakui bahwa kemampuan untuk berkolaborasi merupakan aspek kunci dari kinerja individu maupun tim.
4. Prestasi sebagai indikator motivasi berarti bahwa prestasi kerja seseorang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Prestasi kerja yang tinggi dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan

pekerjaan dengan baik dan efektif. Prestasi kerja yang tinggi juga dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif. Prestasi kerja yang tinggi dapat juga menunjukkan bahwa seseorang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus bekerja dengan baik dan efektif.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Simamora (2013), indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
2. Kuantitas kerja yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yaitu sejumlah 31 orang.

Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi langsung dari responden melalui pertanyaan dan jawaban. Dalam wawancara, interaksi tanya jawab cenderung berlangsung satu arah, yaitu dari peneliti ke

responden. Wawancara juga dilakukan dengan pendekatan sistematis, di mana pertanyaan yang diajukan dirancang dengan tujuan penelitian tertentu.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan pendekatan yang melibatkan pencarian, penelaahan, dan analisis terhadap sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan topik penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian. Data diambil melalui respons yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan yang diikuti oleh sejumlah opsi jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Opsi jawaban dalam Skala Likert umumnya diberi skala dengan angka atau kata-kata yang mencakup rentang persepsi dari positif hingga negatif. Contoh opsi jawaban Skala Likert dengan 5 angka, seperti yang Anda sebutkan: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1).

5. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng digunakan model regresi lineas sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta (titik potong Y)

X = Motivasi

b = Koefisien regresi (Motivasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.395	2.950		3.214	.003
Motivasi	.385	73.016	.774	3.727	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 12,395 + 0,385 x$$

Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12,395 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,395
2. Koefisien regresi x sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai motivasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,385

d. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai uji f digunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Berikut dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan uji f pada penelitian ini:

Uji Kelayakan Model (Uji F)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000,315	1	1000,315	41,369	,000 ^b
	Residual	677,052	28	24,180		
	Total	1677,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber : Data yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0,000, berarti Sig. < dari kriteria signifikansi (0,05). Berdasarkan analisis, maka diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

Cabang Soppeng dipengaruhi oleh variabel Motivasi.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individu dalam menerangkan variabel *dependen*. Dalam penelitian ini uji t statistik bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan uji t pada derajat keyakinan sebesar $\alpha=5\%$ (0,05). Kriteria pengujian adalah :

1. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 5% maka dapat diartikan bahwa H_0 diterima, dan H_a ditolak
2. Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% maka dapat diartikan bahwa H_a diterima, dan H_0 ditolak

Dari hasil pengujian statistik menggunakan SPSS versi 29., diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Pengaruh Parsial (Uji Tt)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,695	3,950		3,214	,003
Motivasi	,485	,075	,772	6,432	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat dimaknai sebagai berikut: Hipotesis alternatif adalah diduga “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Soppeng”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} untuk taraf signifikan 5% (2 arah) $df = 29$ ($n-k=30-1$), untuk $n = 30$ dan pada taraf signifikan 0,025 ($\alpha/2 = 0,05/2$) yaitu 2,045. Jika t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} maka Hipotesis diterima.

Dari hasil analisis t_{hitung} sebesar 6,432 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,045 ($df=29$) taraf signifikan 5% dua arah dengan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa “Motivasi memiliki

pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng”.

f. Koefisien Determinasi

Dari pengujian regresi di atas, maka dapat diperoleh nilai dari Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.582	4,91736

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng dipengaruhi oleh variabel Motivasi sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini misalnya faktor personal, sosial ataupun faktor budaya seperti kepribadian, komunikasi dan lingkungan kerja.

b. Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yang menghasilkan pekerjaan tertentu ditentukan oleh bagaimana cara pemimpin berinteraksi di perusahaan tersebut.

Hasil analisis tanggapan responden yang juga memperkuat hasil analisis diatas, pada variabel Motivasi pada dimensi dorongan, Keinginan untuk Berprestasi yaitu dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti mendapatkan nilai tinggi di sekolah atau promosi di tempat kerja, Kebutuhan akan Pengakuan yaitu dorongan untuk diakui oleh orang lain, seperti mendapatkan pujian dari atasan atau rekan kerja, dorongan sosial yaitu Kebutuhan untuk bersosialisasi dan menjalin hubungan dengan

orang lain, seperti keinginan untuk berteman atau berkeluarga.

Pada indikator kerjasama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi untuk mencapai target yaitu sebuah tim yang terdiri dari berbagai departemen bekerja bersama untuk menyelesaikan proyek penting. Setiap anggota tim memberikan kontribusi sesuai dengan keahlian mereka dan saling memotivasi untuk mencapai tenggat waktu dan standar kualitas dan saling mendukung dalam tantangan yaitu ketika satu anggota tim menghadapi kesulitan, anggota lainnya memberikan dukungan, baik secara teknis maupun moral, untuk memastikan proyek berjalan lancar. Hal ini menciptakan semangat kebersamaan dan meningkatkan motivasi seluruh tim.

Pada indikator kolaboratif, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Produk Baru: Tim pemasaran, R&D, dan produksi bekerja sama untuk mengembangkan dan meluncurkan produk baru. Setiap tim membawa keahlian khusus mereka ke meja, dan mereka saling memotivasi untuk berinovasi, menyelesaikan masalah, dan mempercepat peluncuran produk. Motivasi muncul dari rasa memiliki dan kontribusi terhadap kesuksesan produk dan pengimplementasian Sistem Baru yaitu Departemen IT, HR, dan operasional bekerja sama untuk mengimplementasikan sistem baru di perusahaan. Kerjasama ini memerlukan komunikasi yang efektif dan saling mendukung, di mana motivasi dipupuk melalui pencapaian target bersama dan keberhasilan setiap fase proyek.

Pada indikator prestasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan promosi jabatan: Seorang karyawan yang berhasil dipromosikan ke posisi manajerial setelah bertahun-tahun bekerja keras merasa prestasi ini sangat memotivasi. Kesuksesan ini mendorong mereka untuk terus berkembang dan mengambil tanggung jawab lebih besar di tempat kerja dan penghargaan karyawan terbaik yaitu Seorang karyawan yang menerima penghargaan "Karyawan Terbaik" di perusahaan merasa prestasi ini memotivasi mereka untuk terus

meningkatkan kinerja dan menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya.

Secara keseluruhan hasil tanggapan responden berada pada kategori baik yang artinya ketika Motivasi pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng semakin ditingkatkan maka akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), Pratama (2016), Khairizah, Noor & Suprpto (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab V, maka disimpulkan temuan penelitian yang bersesuaian dengan tujuan penelitian. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. Dari analisis data, diperoleh koefisien determinasi atau (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,596 atau 59,6%, artinya kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng dipengaruhi oleh variabel Motivasi sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian.

Saran yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan rekomendasi atas temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, antara lain Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa Motivasi merupakan prediktor dari kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng yang memiliki pengaruh cukup besar, sehingga disarankan kepada pimpinan perusahaan dan direksi terkait untuk dapat meningkatkan aspek- aspek dalam motivasi seperti pemimpin memberikan dorongan, selalu bekerjasama, selalu berkolaboratif dengan karyawan sehingga karyawan dapat meraih prestasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang mungkin dapat menjadi prediktor yang mempengaruhi variabel kinerja

karyawan seperti faktor komunikasi, budaya ataupun kepribadian karyawan itu sendiri. Selain itu objek penelitian dapat diujikan dengan sektor perusahaan jasa lainnya seperti jasa keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmini, Andi Adawiah, U. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng*. 8(2), 154.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh Dua. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali Press
- Khairizah, Astria., Noor, I., & Suprpto, A. 2018. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., Henrica & Beek. 2011. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *JOEM*. Vol.53, No.8. Agustus, 856-866
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung, Alfabeta
- Nanjundeswaraswamy & Swamy. 2014. Leadership Styles. *Advances in Management*. Vol.7, No.2, Februari, 57-62
- Nurjanah. 2008. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen

-
- Pertanian). Tesis, Program Pascasarjana
Universitas Diponegoro
- Pratama, Tulus. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Katalogis*. Vol.4, No.8, 54-61
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2010. Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rivai, Veithzal. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Steffen. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta:Prentice Hall Inc
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sinambela. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wahyuningtyas, R. & Erianto, Lutfi Dwi. 2015. Pengaruh Motivasi situasional terhadap kinerja pegawai unit pelayanan jaringan pt. Pln (persero) bandung utara kotamadya bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(3).
- Widodo S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.