

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN: KAJIAN PADA PT. MATARAM MITRA SENTOSA KUPANG

Desyanti Natalia Pe, Robert M. Noach, Imelda Sayd
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang
Email: desyantipe24@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan populasi sebanyak 30 orang dan peneliti mengambil sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan study kepustakaan. Menggunakan skala likert dan selanjutnya data diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 18.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang terbukti dari hasil perhitungan koefisien korelasi nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($4,758 > 1,701$). Dengan pengaruh sebesar 44,7 atau 44% sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor individu (Usaha, kemampuan, peran/tugas) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, pendidikan, pelatihan dll).

Kata Kunci: Motivasi dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Problem statement of this research is how is the influence of motivation on employees' work achievement at PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.

The research used quantitative data and the population consisted of 30 employees of PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang. Saturation sampling was the technique that used by the researcher in determining the sample size. In collecting data, the researcher used the techniques of observation, interview, questionnaire and literature study. Furthermore, the obtained data were analyzed by validity test, reliability test, normality test and simple linear regression analysis by the assistance of the 18.0 version of SPSS.

The results indicated that H_0 was rejected and H_a was accepted, i.e motivation had a positive influence on employees' work achievement at PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang. It was proved by the calculation result of correlation coefficient, the value of t -calculate $>$ t -table ($4,758 > 1,701$). The influence was 44,7 or 44% whereas the remaining amount (56%) was affected by other factors such as individual factors (effort, abilities, role/task perception) and environmental factors (physical condition, education, training, etc).

Keywords: motivation, work achievement.

I. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan saja tergantung pada keunggulan teknologi, ataupun sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang ditentukan oleh kombinasi yang tepat antara motivasi (*effort*), kemampuan dan keterampilan (Kreinter dan Kinchi, 2010:211). Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan tingginya kualitas, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Steers (dalam Sutrisno, 2009:151) salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan peningkatan motivasi kerja dikalangan pegawai. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami

motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Gitosudarmo (dalam Sutrisno, 2009:109), 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. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dalam pembahasan tentang perilaku individu, konsep yang paling banyak mendapat perhatian dari pakar ilmu perilaku organisasi adalah motivasi. Dengan memandang sekilas berbagai organisasi maka kita dapat melihat bahwa beberapa orang tertentu bekerja lebih keras daripada yang lain seorang yang memiliki kemampuan istimewa mungkin prestasinya dikalahkan oleh orang lain yang sesungguhnya kurang berbakat (Sopiah, 2008:168).

Teori yang dikembangkannya oleh McClelland dikenal dengan "Teori motivasi prestasi" dihubungkan dengan erat sekali dalam teori motivasi dengan studi mengenai suatu motif, yakni prestasi atau hasil kerja (Moekijat, 2010:19).

McClelland mengajukan teori kebutuhan motivasi yang dipelajari, yaitu teori yang menyatakan bahwa dengan suatu kebutuhan yang kuat seseorang akan termotivasi untuk menggunakan tingkah laku yang sesuai, guna memuaskan kebutuhannya (Sopiah, 2008:174). McClelland

membicarakan hubungan antara motivasi prestasi dengan perusahaan. Hubungan ini sebagai suatu hubungan yang sangat penting, karena orang-orang yang berhasil adalah orang-orang dalam perusahaan yang menyelesaikan sesuatu. Mereka adalah orang-orang yang mengerjakan dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan (Moekijat, 2010:177).

PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang merupakan cabang dari PT. Sumi Rubber Indonesia yang bergerak di bidang otomotif dan juga dikenal sebagai produsen ban. Salah satu merk ban yang terkenal adalah Dunlop.

PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang merupakan salah satu distributor Dunlop di daerah Nusa Tenggara Timur, yang beralamat di Jalan Bumi Kelurahan Liliba Kupang. Selain di daerah Nusa Tenggara Timur, ada juga distributor lainnya seperti dari area Jabodetabek, Sumatera, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Kalimantan dan Sulawesi.

PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang terus memberikan yang terbaik bagi mitra dan pelanggannya. Tidak sekadar memperkenalkan jajaran produk semata, layanan terbaik juga terus diutamakan sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan, baik untuk memenuhi permintaan konsumen, maupun untuk perusahaan sendiri dalam mencapai target penjualan yang diinginkan. Untuk mencapai target tersebut setiap karyawan perlu didorong agar meningkatnya prestasi kerja. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi.

Berdasarkan pengamatan awal, beberapa permasalahan yang dilihat pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang adalah masih adanya karyawan yang kurang kesadarannya untuk bekerja demi kepentingan perusahaan, tidak serius dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan pimpinan, karyawan yang tidak bekerja pada jam kerja, dan memanfaatkan waktu kerja

untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya sehingga mengakibatkan menurunnya prestasi kerja dan akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari perusahaan ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi. Pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang perlu adanya motivasi langsung dan motivasi tidak langsung agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Motivasi langsung yang diberikan pimpinan berupa balas jasa, pujian untuk karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan, motivasi tidak langsung berupa fasilitas baik ruang kerja yang nyaman, kondisi kerja yang baik serta rasa aman di perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan bisa berhasil apabila semua komponen perusahaan tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka akan semakin baik pula pelayanan yang diberikan bagi masyarakat karena seseorang dengan motivasi tinggi selalu memiliki keinginan untuk berusaha sebaik-baiknya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang?". Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang?

Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) terapan Manajemen Perusahaan pada

Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan terkait mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan rujukan atau bahan referensi untuk sebuah penelitian selanjutnya dengan judul yang sama

c. Bagi Perusahaan Terkait

Sebagai masukan berupa informasi bagi pihak manajemen pada perusahaan terkait, dalam memberikan motivasi yang menimbulkan meningkatnya prestasi kerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian deskriptif dan Kausal. Analisis dilakukan terhadap data-data non angka seperti mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan wawancara, atau catatan laporan bacaan, buku-buku, dan artikel. Data tersebut diperoleh dari PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang dalam bentuk informasi atau keterangan-keterangan yang bukan dalam bentuk lisan dan tulisan. Data yang dihimpun oleh penulis dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala likert seperti tanggapan responden dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan-karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Pendahuluan

1). Karakteristik Responden

Jumlah karyawan PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang yang menjadi

responden dalam penelitian ini adalah 30 orang yang ditemui selama dua minggu dan seluruh kuesioner kembali serta layak untuk dianalisis. Berdasarkan kuesioner tersebut dapat diidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan tiga karakteristik, yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan. Secara rinci karakteristik dari responden atau karyawan PT. Mataram Mitra sentosa Kupang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki - Laki	24	80%
2	Perempuan	6	20%
Total		30	100%

Sumber: PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang (2019).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 30 karyawan PT. Mataram Mitra sentosa Kupang yang menjadi responden terdiri dari responden pria sebesar 80% dan responden wanita sebesar 20%.

Tabel 5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	20 Tahun	1	3%
2	21 – 30 Tahun	11	37%
3	31 – 40 Tahun	13	43%
4	41 – 50 Tahun	5	17%
Total		30	100%

Sumber: PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang (2019).

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang memiliki usia 31-40 tahun memiliki presentase terbesar, yaitu 43%, sedangkan responden yang memiliki jumlah terkecil sebanyak 3% yaitu pada usia 20 tahun.

Tabel 6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	%
1	SMA/SMK	23	77%
2	D-III	1	3%
3	S1	6	20%
Total		30	100

Sumber : Data Primer yang telah diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 23 orang atau 77% dan jumlah responden yang terendah berpendidikan D-III berjumlah 1 orang atau 3%.

2). Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. (Juliandi, dkk 2014:76).

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistiknya adalah jika r hitung $> 0,30$ maka dikatakan instrumen valid dan sebaliknya jika r hitung $< 0,30$ maka dikatakan instrumen tidak valid (Guanawan, 2005:79)

Hasil perhitungan uji validitas pada semua butir instrumen variabel motivasi dan prestasi kerja dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7.
Rekapitulasi Uji Validitas Motivasi (X)

Butir Peryataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r kritis	Keputusan
1	0,918	0,30	Valid
2	0,933	0,30	Valid
3	0,868	0,30	Valid
4	0,382	0,30	Valid
5	0,868	0,30	Valid
6	0,943	0,30	Valid

7	0,943	0,30	Valid
8	0,382	0,30	Valid
9	0,943	0,30	Valid
10	0,943	0,30	Valid
11	0,943	0,30	Valid
12	0,382	0,30	Valid

Sumber Data: Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas (lihat lampiran 5) yang juga ditampilkan diatas untuk variabel motivasi yang disebarkan kepada 30 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan secara keseluruhan dapat dinyatakan valid, karena koefisien korelasi antara semua butir dengan skor total lebih besar dari 0,30 sehingga semua butir instrumen motivasi dinyatakan valid.

Tabel 8.
Rekapitulasi Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Butir Peryataan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r kritis	Keputusan
1	0,527	0,30	Valid
2	0,514	0,30	Valid
3	0,744	0,30	Valid
4	0,546	0,30	Valid
5	0,527	0,30	Valid
6	0,514	0,30	Valid
7	0,774	0,30	Valid
8	0,546	0,30	Valid
9	0,527	0,30	Valid
10	0,514	0,30	Valid
11	0,74	0,30	Valid
12	0,546	0,30	Valid

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas (lihat lampiran 6) yang juga ditampilkan diatas untuk variabel prestasi kerjayang disebarkan kepada 30 responden untuk tiap-tiap butir pernyataan secara keseluruhan dapat dinyatakan valid, karena koefisien korelasi antara semua butir dengan skor total lebih besar dari 0,30 sehingga semua butir instrumen prestasi kerjadinyatakan valid.

3). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat

memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronboch*. Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan nilai r alpha dengan nilai 0,60. Apabila r alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.
Rakapitulasi Uji Reabilitas
Variabel Motivasi Dan Prestasi Kerja

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Motivasi	0,943	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,825	0,60	Reliabel

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan (lihat lampiran 5 dan 6) yang ditampilkan pada tabel diatas maka di ketahui bahwa butir instrument variabel motivasi dan variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Karena hasil uji nilai alpha lebih besar dari 0,60 yang menyatakan bahwa variabel yang diteliti reliabel.

Dari hasil analisis uji validitas dan uji reliabilitas tersebut, secara keseluruhan butir-butir pertanyaan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan dapat di distribusikan kepada seluruh responden (30 responden), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

4). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam analisis statistik parametrik, data berdistribusi normal adalah suatu keharusan sekaligus merupakan syarat mutlak yang harus terpenuhi. Adapun jika didapati data tidak berdistribusi

normal, maka pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis statistik non parametrik. Salah satu cara untuk menguji normalitas data, yaitu dengan menggunakan uji *shapiro wilk*, dengan hipotesis:

Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat beberapa kriteriyaitu dengan membandingkan nilai alpha (0.05) atau 5% dengan nilai signifikan (nilai P-Value), yakni : Jika P-Value > 0.05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, sebaliknya jika P-Value < 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Bisa juga dengan membandingkan nilai hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan sebaliknya. Untuk mempermudah analisis digunakan aplikasi pengolah data SPSS Versi 18 for Windows.

Tabel 10.
Uji Normalitas
Variabel Motivasi Dan Prestasi Kerja
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X	.176	30	.019	.938	30	.078
Y	.122	30	.200*	.947	30	.139

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output SPSS (lihat lampiran 7) dari variabel motivasi dan prestasi kerja dinyatakan signifikan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikan dari variabel motivasi 0,78 > 0.05 sama halnya dengan variable prestasi kerja dimana nilai signifikannya sebesar 0,139 > 0.05. maka hasil tersebut Ha diterima dan Ho ditolak.

b. Analisis Lanjutan

1). Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerjamaka digunakan persamaan umum regresi linear sederhana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010:270).

Berdasarkan data hasil perhitungan regresi sederhana dengan bantuan aplikasi pengolahan data SPSS sebagai berikut.

Tabel 13.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.513	5.896		4.158	.000
Motivasi	.527	.111	.669	4.758	.000

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan data di atas, dapat diperoleh regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24.513 + 0,527X$$

Dimana :

a = Harga Konstanta, harga Y bila X = 0. Harga konstanta = 24.513 yang berarti jika motivasi (x) nilainya = 0, maka hasil output prestasi kerja (y) nilainya sebesar 24.513.

b = Koefisien regresi sebesar 0,527, artinya jika motivasi (x) mengalami kenaikan 1 poin maka hasil output prestasi kerja karyawan (y) mengalami kenaikan sebesar 0,527

y = Variabel terikat yang diprediksikan

x = Variabel bebas

Hasil analisis regresi sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja, dimana setiap kenaikan

variabel motivasi akan diikuti pula oleh kenaikan variabel prestasi kerja.

2). Uji R² (Koefisien Determinasi)

Untuk mengetahui presentasi dari pengaruh variabel motivasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.427	4.44890

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan *model summary* di atas, diperoleh nilai r square atau koefisien korelasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel motivasi dan variabel prestasi kerja. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,447 atau 44% yang dapat ditafsirkan bahwa variabel motivasi memiliki kontribusi sebesar 44% terhadap variabel prestasi kerja dan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor individu (Usaha, kemampuan, peran/tugas) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, pendidikan, pelatihan dll).

3). Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis, pengujian hipotesis akan dilakukan dengan Uji t. Untuk mempermudah mengelola data Uji t maka digunakan aplikasi SPSS yang terlihat pada tabel 13 di atas.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.

Tingkat Signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $= 0,05$ statistic Uji t dengan Derajat (df) $= (n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel jadi $30-2 = 28$ maka di dapat $t_{table} 1.701$.

Melalui tabel tersebut (tabel 13), juga terlihat bahwa nilai t_{hitung} koefisien kosntanta adalah 4,758. Jika membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} (Sugiyono, 2010:270), maka dapat diketahui ukuran t_{hitung} sebesar 4,758 dengan alpha lebih $<5\%$ pada ukuran sampel sebanyak 30 responden, maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,758 > 1.701$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif kualitatif maka diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan yang terdiri dari 24 orang berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang berjenis kelamin perempuan dengan didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 Tahun berjumlah 13 orang dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 23 orang.

Deskripsi jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan maka diketahui bahwa setiap instrumen motivasi dan prestasi kerja dikategorikansangat tinggi yaitu instrumen motivasi sebesar 4,39 dan instrumen prestasi kerjasebesar 4,35 menurut tanggapan responden.

Melalui analisis regresi sederhana $Y = 24.513 + 0,527 X$, artinya jika nilai variabel motivasi (x) naik 1 point maka variabel prestasi kerja (y) mengalami kenaikan sebesar 0,527.

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel

motivasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 44% sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor individu (Usaha, kemampuan, peran/tugas) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, pendidikan, pelatihan dll).

IV. PENUTUP

4.1 Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan satu kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan pengambilan keputusan yang dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $4,758 > 1.701$. Jadi dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai dari H_a yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang.
2. Motivasi pada PT. Mataram Mitra Sentosa Kupang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 44% sisanya sebesar 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor individu (Usaha, kemampuan, peran/tugas) dan faktor lingkungan (kondisi fisik, pendidikan, pelatihan dll).

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa saran yang dapat penulis sampaikan, antara lain:

1. PT. Mataram Mitra Sentosa disarankan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan seperti pemberian bonus atau penghargaan agar semangat karyawan dalam bekerja tidak berkurang.
2. Pihak PT. Mataram Mitra Sentosa diharapkan lebih meningkatkan

kenyamanan kerja dengan suasana kerja yang baik agar komunikasi dan keakraban antar karyawan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau; Zanafa Publishing
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Progran SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Undip
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta; Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama
- Juliandi, Azuar., Irfan., Manurung, Sapriinal. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan; UMSU PRESS
- Kreitner, Kinichi. 2010. *Organization Behavior*. New York; McGraw-Hill
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; CV. Mandar Maju
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Gadja Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta; Rineka Cipta
- Ridwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung; Alfabeta
- Robins, Stephen, P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta; Erlangga
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Personalia Manajemen sumber Daya Manusia..* Jakarta; Ghalia Indonesia
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta; CV. Andi Offset
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D..* Bandung; Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta; Center For Academic Publising Service (CAPS)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta; CV. Andi Offset

Jurnal

- Dhinar Apsari. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Triaji Kedunguter Banyumas)
- Puguh Dwi Cahyono, Djamhur Hamid, Mochammad Djudi Mukzam. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutayang Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Siti Khasanah. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon)

Theodora Yatipai, John Montolalu, Sonny Gerson Kaparang. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado)

Website

Raharjo, Sahid. 2015. *SPSS indonesia (Olah Data Statistik dengan SPSS)*. From <https://www.spssindonesia.com/2015/05/cara-uji-normalitas-shapiro-vilk-dengan.html?m=1>, 27 Juni 2019