

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MAKASSAR RAYA MOTOR

Arniati \*)

*Abstract : Which wish reached performed of this research to analyse the influence motivate the job to labour capacity employees at PT. Makassar Raya Motor Makassar, and also to analyse the relation of between motivation work with the labour capacity of employees at PT. Makassar Raya Motor Makassar. To solve the the problems hence analysis method used by : analysis of regresi and correlation and also analyse the validity and reliabilitas for instrument research.*

*Result of analysis conducted indicate that there are influence of between motivation to labour capacity of employees at PT. Makassar Raya Motor Makassar, this matter is knowable through/ passing analysis regresi of between motivation with the labour capacity employees, obtained by equation regresi that is  $Y = 0,957 + 0,730 ( X)$ , indicating that with the existence of the make-up of job motivation of diikuti with the make-up of labour capacity employees of equal to 0,730 and with the value prob  $< 0,05$  can be said that by a motivation work to have an effect on by signifikan to make-up of labour capacity employees.*

*Keyword : Motivate and labour capacity employees*

## PENDAHULUAN

Sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dari beberapa tahun terakhir ini terdapat penemuan baru di bidang industry dan informasi. Hal ini berdampak terhadap pemanfaatan sumber daya manusia serta tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Tantangan tersebut menuntut, agar karyawan mampu mengembangkan keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki.

Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu membuat perusahaan berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu perusahaan diharapkan mampu merealisasikan tujuan tersebut melalui pengelolaan organisasi yang berdaya guna dan berhasil guna, serta mampu meningkatkan keuangan perusahaan. Organisasi pada dasarnya merupakan wadah dari bidang tugas atau kewenangan yang dimiliki untuk melaksanakan kegiatannya yang luas, nyata, dinamis dan bertanggung jawab.

Kegiatan unit usaha perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya khususnya PT. Makassar Raya Motor, yang bergerak di bidang dealer mobil, untuk mengelola unit usahanya

adalah dengan cara meningkatkan kinerja penjualan mobil. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja penjualan mobil perusahaan perlu melakukan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat berperan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor, di mana jenis motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna dapat meningkatkan prestasi kerja meliputi : gaji, kebutuhan finansial karyawan, kreatifitas kerja, promosi jabatan dan penghargaan karyawan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Hasibuan (2001:10) berpendapat bahwa: manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Rivai (2004:1) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pemimpin yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan) maka perlu diperhatikan mengenai masalah motivasi.

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman (keselamatan), status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri.

Martoyo (2000:164) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah

pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam di ataslah yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat menjadikan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja (*work satisfaction*) bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas individu dan tentunya juga berbias kepada peningkatan produktivitas organisasi.

Adapun jenis-jenis motivasi, dapat dibedakan menjadi dua bagian menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:204) yaitu: 1. Motivasi positif dan 2. Motivasi negatif. Untuk lebih jelasnya jenis-jenis motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.

#### 2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau

melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu, yang akhirnya mengerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2004:456) bahwa sumber motivasi ada tiga faktor yaitu : 1. kemungkinan untuk berkembang, 2. jenis pekerjaan, 3. apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam

bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Prestasi kerja juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan bagian dari proses *staffing*. Proses ini dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, *job training* awal dan proses penilaian kinerja. Mungkin sekali masih banyak organisasi atau perusahaan yang mengabaikan fungsi penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Sangat mungkin pula sistem penilaian yang diterapkan tidak sesuai dengan kultur organisasi yang berkembang sehingga tidak mendorong motivasi kerja. Secara tradisional, penilaian terhadap kinerja dilakukan secara rutin oleh atasan. Tetapi seringkali ditemui, terutama pada organisasi non bisnis seperti instansi pemerintah misalnya, proses penilaian hanya bersifat administrasi dan cenderung subjektif. Proses penilaian bersifat administrasi kurang memiliki daya

pembeda yang valid.

Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga pantas menerima insentif dan mana yang tidak berprestasi. Mana karyawan yang potensial dikembangkan, dan mana yang tidak. Walaupun efek dari penilaian tidak selalu bersifat hitam dan putih seperti itu, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategi organisasi. Karena itu, sistem penilaian harus dipandang sebagai salah satu strategi mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan. Lebih dari itu, sistem penilaian harus juga dipandang sebagai cara melindungi hak-hak karyawan berupa kompensasi atau lainnya atas apa yang telah dilakukannya dan sekaligus juga sebagai cara pengukuran terhadap sejauhmana kewajiban dan tanggung jawab karyawan telah ditunaikan. Tetapi proses penilaian ini tidak bisa dilepaskan dari proses yang lebih luas dari manajemen kinerja.

Yuli (2005:89) bahwa: penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Manullang (2001:76) bahwa: penilaian prestasi adalah suatu metode bagi manajemen untuk membuat suatu analisis yang adil dan jujur tentang nilai karyawan bagi organisasi.

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Prestasi kerja juga mendorong pegawai untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan

mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

## **B. METODE PENELITIAN**

1. Ukuran motivasi kerja dan prestasi kerja diperoleh dengan kuesioner yang ditujukan untuk karyawan operasional dan kemudian dikuantifikasikan dengan skala tipe Likert.
2. Uji Validitas data kuesioner diuji dengan analisis faktor untuk memperoleh faktor (pertanyaan) yang relevan. Analisis validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, dengan apa yang ingin diukur. Oleh karenanya, semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Dalam hal analisis item ini Masrun yang dikutip dari Sugiyono (2000:106) menyatakan "Teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,30$ .
3. Analisis reliabilitas adalah dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji konsistensi internal. Konsistensi internal suatu alat ukur menunjukkan homogenitas item-item dalam pengukuran suatu konsep. Oleh karena pengukuran konsep yang sama, maka item-item ini berkorelasi positif antara satu dengan yang lainnya. Uji reli-

bilitas yang paling sering digunakan sebagai acuan adalah *Cronbach's alpha*. Batas bawah *Cronbach's alpha* adalah 0,70 walaupun 0,60 masih dapat diterima.

4. Analisis regresi sederhana antara motivasi kerja "X" dengan prestasi kerja "Y" yaitu  $Y = a + b X$

di mana :

Y = Prestasi kerja

X = Motivasi kerja

a dan b = Koefisien regresi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Validitas Data Kuesioner

Untuk melakukan analisis data diawali dengan uji validitas. Validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu item-item pertanyaan dalam kuesioner, dengan apa yang diukur. Oleh karenanya semua item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada item pertanyaan yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Dalam pengujian validitas data yang akan diukur dapat digunakan analisis faktor. Dengan analisis faktor dapat dilakukan pengujian terhadap butir-butir pertanyaan atau indikator yang digunakan untuk melakukan konfirmasi sebuah faktor atau variabel. Oleh karena itulah dapat disajikan hasil uji validitas yang diperoleh melalui program Statistical product and

Service Solution (SPSS) pada tabel IV berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Olahan Data dengan Model Analisis Factor dengan Rotated Component Matriks**

Variabel	Component	
	1	2
MK 1	0,774	0,413
MK 2	0,602	0,528
MK 3	-	0,659
MK 4	-	0,514
MK 5	0,441	0,577
MK 6	0,775	-
MK 7	0,679	-
MK 8	0,560	0,475
MK 9	0,759	-
MK 10	0,677	-
PK 1	-	0,768
PK 2	-	0,648
PK 3	-	0,712
PK 4	0,485	-
PK 5	-	0,561
PK 6	0,432	-
PK 7	-	-
PK 8	0,422	-
PK 9	-	0,453

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Keterangan :

MK = Motivasi kerja

PK = Prestasi kerja

Berdasarkan hasil *component matriks* melalui model analisis factor dapat disajikan penentuan validitas instrumen penelitian yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Penentuan Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan**

No.	Variabel	Jumlah Item	Jumlah Item Yang diambil	Jumlah Item Yang tidak diambil	Nilai Loading
1.	Motivasi kerja	10	7	3	0,560-0,774
2.	Prestasi kerja	9	5	4	0,453-0,768
		19	12	7	

Sumber : Hasil SPSS versi 12

Tabel 2 yakni hasil validitas data dari instrumen penelitian yang menunjukkan bahwa variabel yang diuji adalah motivasi dengan 10 pertanyaan dan prestasi kerja dengan 9 pertanyaan, sehingga

dari 10 variabel motivasi kerja, jumlah item yang diambil sebesar 7 item pertanyaan dengan nilai loading antara 0,560 – 0,744. Sedangkan untuk prestasi kerja dengan 9 item pertanyaan, jumlah item

yang diambil sebesar 5 item pertanyaan dengan nilai loading sebesar 0,453 – 0,768. Jumlah item yang tidak diambil dari 19 pertanyaan sebesar 7 item sebab nilai loading < 0,40.

## 2. Analisis Reabilitas

Alat ukur yang reliabel menunjukkan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten

apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Oleh karena itu dalam pengujian reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Alat ukur (item pertanyaan dalam kuesioner) dikatakan reliabel apabila batas nilai *cronbach alpha* minimal adalah 0,70 yang walaupun nilai *cronbach alpha* sebesar 0,60 masih bisa diterima. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Olahan Data Instrumen Penelitian dan Analisis Reliabilitas**

No.	Pertanyaan	Cronbach's alpha Of item Deleted	Keterangan
1	MK 1	0,866	Reliabel
2	MK 2	0,868	Reliabel
3	MK 3	0,870	Reliabel
4	MK 4	0,879	Reliabel
5	MK 5	0,870	Reliabel
6	MK 6	0,878	Reliabel
7	MK 7	0,876	Reliabel
8	MK 8	0,869	Reliabel
9	MK 9	0,874	Reliabel
10	MK 10	0,874	Reliabel
11	PK 1	0,882	Reliabel
12	PK 2	0,871	Reliabel
13	PK 3	0,880	Reliabel
14	PK 4	0,882	Reliabel
15	PK 5	0,871	Reliabel
16	PK 6	0,876	Reliabel
17	PK 7	0,881	Reliabel
18	PK 8	0,875	Reliabel
19	PK 9	0,882	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Keterangan :

MK = Motivasi kerja

PK = Prestasi kerja

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan analisis SPSS dapat disajikan penentuan reabilitas data yang dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4**  
**Penentuan Reabilitas Data Instrumen Penelitian Motivasi dan Prestasi Kerja**

No.	Variabel	Jumlah Item	Jumlah Item Yang diambil	Jumlah Item Yang Tidan Diambil	cronbach's alpa
1.	Motivasi kerja	10	10	-	0,866-0,879
2.	Prestasi kerja	9	9	-	0,871-0,882
		19	19	-	

Sumber : Hasil SPSS versi 12

Berdasarkan tabel 4 yakni hasil penentuan reabilitas data atas instrumen penelitian dengan 2 variabel yang akan diuji yakni motivasi kerja dan prestasi kerja. Jumlah item pertanyaan yang diambil sebesar 10 item pertanyaan karena cronbach's alpa 0,866-0,879. Sedangkan untuk prestasi kerja, dari 9 pertanyaan, jumlah item yang diambil sebesar 9 pertanyaan karena nilai cronbach's alpha antara 0,871 – 0,882.

### 3. Analisis Regresi Motivasi kerja Terhadap Prestasi Karyawan

Analisis regresi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan dimaksudkan untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini akan disajikan hasil analisis regresi dan korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Olahan Data Regresi antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Variabel	Unstandarized Coefficient		t <sub>-hitung</sub>	Signifikan
	Nilai Koefisien	Standar Error		
Motivasi kerja	0,730	0,097	7,521	0,000
Constanta	0,957	0,373	2,565	0,014
R = 0,736		F <sub>hit</sub> = 56,571		
R <sup>2</sup> = 0,541		Sign = 0,000		

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS versi 12 maka persamaan regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 0,957 + 0,730 ( X )$$

di mana

- a = 0,957 merupakan nilai konstanta
- b = 0,730 yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor di Makassar akan meningkat sebesar 0,730 % dengan asumsi faktor lain tetap.

### 4. Analisis Korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

R = 0,736 yang menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan, hal ini dapat dikatakan bahwa perubahan naik/turunnya motivasi

kerja sangat berpengaruh nyata dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

R<sup>2</sup> = 0,541 yang menunjukkan bahwa perubahan naik/turunnya motivasi kerja berpengaruh secara simultan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

### 5. Pengujian F (Uji Serempak)

Kemudian dalam pengujian F (Uji serempak) yang menunjukkan bahwa dengan  $\alpha = 0,05$  maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $56,571 > 4,04$ ) dan selain itu nilai probabilitas  $< 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan dengan demikian hipotesis diterima.

### D. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Makassar Raya Motor di Makassar, dapat ditarik kesimpulan bahwa analisis regresi antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan, diperoleh per-

samaan regresi yaitu  $Y = 0,957 + 0,730(X)$ , yang menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan sebesar 0,730 dan dengan nilai prob  $< 0,05$  dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi finansial maupun non finansial antara lain berupa pemberian bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, SP. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang. M. dan Manullang Marihot, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan pertama, penerbit: Refika Aditama, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi empat, cetakan pertama, penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, cetakan kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Administrasi*, edisi kedua, cetakan kedua, penerbit: Liberty, Yogyakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, penerbit: Universitas Muhammadiyah Malang.

\*) Penulis adalah dosen Kopertis Wil. IX Sulawesi