

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT. WIRASTUTI KABUPATEN SIAK**

**By : Alri Yogi**  
[yogiethor3@gmail.com](mailto:yogiethor3@gmail.com)  
**Supervisor : Lena Farida**

**Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau**

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5  
Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

*ABSTRACT*

*The research was conducted at PT. Wirastuti Siak with the aim to analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Wirastuti Siak. Variable in this research is the motivation to work (independent variable) and performance (the dependent variable). The sample in this study is as much as 55 employees by using census techniques. The analytical method used is a simple regression analysis. The result showed that the analysis of employee motivation at PT. Wirastuti Siak in the category Good with a score of 1,712 acquisition. Analysis of employee performance at PT. Wirastuti Siak was in good category with the acquisition of a score of 2,135. There are Work Motivation Effect Against Employee achievement using the coefficient of determination is  $KD = r^2 \times 100\% = (0,446)^2 \times 100\% = 0,199$  means that the average value of 19.9% of work motivation is determined by job performance*

*Keywords: Work Motivation, Job Performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan kemajuan suatu perusahaan. Tidak dapat dipungkiri untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik diperlukan adanya manajemen yang didasarkan pada fungsi-fungsi berikut yang meliputi : planning, organizing, actuating, dan controlling.

Perubahan yang terjadi pada lingkungan strategis menuntut sumber daya manusia untuk memainkan peranan yang lebih utama dalam organisasi. Trend ini mencakup keragaman angkatan kerja yang terus bertumbuh, perubahan teknologi yang cepat, globalisasi ,dan perubahan-perubahan dalam dunia kerja seperti pergeseran kearah masyarakat jasa dan tekanan yang terus berkembang. Oleh

karena itu pimpinan perusahaan, manager, para ahli teknologi perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayagunakan sumber daya manusianya secara optimal dalam mencapai kinerja, sehingga mampu mendudukan perusahaan pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan pesaing.

Salah satu indikator manusia berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh berbagai lembaga-lembaga pemerintahan maupun swasta. Karyawan atau karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja. Untuk itu peningkatan prestasi kerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Prestasi kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang

dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Menurut **Hasibuan (2012:141)** motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia agar mau giat bekerja, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut **Sunyoto (2012:191)** motivasi adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja secara maksimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari kesenangan mereka terhadap pekerjaannya. Mereka juga akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan ketrampilan dalam pekerjaannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang karyawan guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik, sebab seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Setiap orang/karyawan mau bekerja pasti ada faktor yang mendorong dari dalam dirinya untuk melaksanakan suatu aktifitas kerja. Dimana motivasi kerja ini merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan akan mendorong ingin mendapatkan prestasi kerja untuk dapat

menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Motivasi kerja yang diharapkan dari karyawan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah kerja karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi berarti karyawan memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Ini berarti prestasi kerja yang diharapkan akan tercapa dengan baik dan optimal. Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari karyawan yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh karyawan ini akan berdampak positif yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Fenomena terlihat pada motivasi kerja yaitu pada gaji yang diberikan kepada karyawan perbidang tidak sesuai dengan jabatan, untuk mengetahui tingkat gaji diberikan oleh karyawan tidak sesuai dengan jabatan dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Gaji PT. Wirastuti Tahun 2013/Bulan**

No	Jabatan/Karir	Jumlah Karyawan	Besar Gaji/Orang
1	Kepala Cabang Marketing	1	Rp. 3.700.000
2	Account Manajer (AM)	4	Rp. 3.180.000
3	Account Eksekutif (AE)	8	Rp. 3.569.000
4	Administrasi	10	Rp. 2.554.000
5	Supervisor	10	Rp. 2.209.000
6	Karyawan Harian	22	Rp. 1.850.000
	<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	

Berdasarkan Tabel. 1 diatas motivasi kerja seseorang dapat diukur dari materi yang didapat. Dengan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam perusahaan maka mengakibatkan prestasi kerja karyawan kurang maksimal. Karyawan tidak mengerjakan tugasnya dengan baik dan tidak tepat waktu.

Selain adanya fenomena motivasi kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap salah seorang pimpinan (manajer) PT. Wirastuti Kabupaten Siak, terlihat adanya masalah yang dialami oleh karyawannya yaitu menurunnya prestasi kerja karyawan yang berpengaruh terhadap tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu indikasinya adalah tingkat turn-over karyawan yang meningkat setiap tahunnya, selain itu tingkat absensi karyawan izin, kemangkiran maupun keterlambatan mengalami peningkatan. Di dalam perusahaan ini, terdapat juga beberapa masalah motivasi mengenai penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan dan perkembangan dari pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2: Data *turn-over* Karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak tahun 2009-2013**

Tahun	Masuk	Total Karyawan	Keluar	Persentase
2009	12	27	9	33.33%
2010	10	28	8	28.57%
2011	7	29	8	27.58%
2012	14	35	7	20.01%
2013	3	31	5	16.12%

Dari Tabel. 2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dan masuk dalam perusahaan setiap tahunnya cukup tinggi. Hal ini

mengharuskan pihak perusahaan untuk mengamati kembali bagaimana motivasi kerja karyawan mereka. Sampai saat ini, pihak perusahaan belum dapat mengatasi permasalahan mengenai motivasi kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Mereka tidak mengetahui hal apa yang membuat karyawan tidak ingin bertahan lebih lama di dalam perusahaan dan memilih meninggalkan perusahaan. Prestasi kerja memiliki peran yang besar terhadap berkembangnya suatu perusahaan, jika motivasi karyawan meningkat prestasi kerja karyawan yang didapat juga meningkat. Mengapa karyawan PT. Wirastuti Kabupaten Siak pada tahun 2009-2013 mengalami *turn-over* pada saat masuk dan keluar kerjanya, karena karyawan kurangnya motivasi mereka terhadap perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan kurangnya prestasi karyawan di perusahaan tersebut. Seharusnya perusahaan memberikan *reward* terhadap karyawannya yang berprestasi ataupun mengadakan penghargaan terhadap karyawannya.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka PT. Wirastuti Kabupaten Siak sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkapalan yang dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja diantaranya kurangnya motivasi kerja. PT. Wirastuti Kabupaten Siak memiliki 55 karyawan yang bekerja, setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja dikarenakan banyaknya karyawan kurangnya motivasi kerja mengakibatkan berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan PT. Wirastuti Kabupaten Siak.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. Wirastuti Kabupaten Siak, terlihat sering terjadi koordinasi dan komunikasi yang kurang. Selain itu antar individu/karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sering terjadi pergantian pegawai tiap tahunnya, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya, padahal pekerjaan itu semestinya dapat diselesaikan tepat waktu.

Kejadian dan keadaan di atas sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah tersebut, PT. Wirastuti Kabupaten Siak harus lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) prestasi kerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Martoyo (2007) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan antara lain, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku lainnya. Steers (1984) dalam Sutrisno (2007) mengemukakan bahwa prestasi kerja individu merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu; (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan

seorang pekerja; (3) tingkat motivasi kerja.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Menurut **Nawawi (2005:32)**, pada hakekatnya penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan manajemen SDM adalah suatu proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi. Menurut **Hasibuan (2001:30)** penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, menetapkan kebijaksanaan mengenai promosi atau balas jasanya.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan (Kasus pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak)**”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Siagian menyatakan bahwa dari segi taksonomi, motivasi berasal dari kata “motive” dalam bahasa Inggris, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai defenisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi (Siagian, 2005:142).

### **Aspek-aspek yang Mempengaruhi Motivasi**

Veithzal Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adi dari manajemen.

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2007:4) mengatakan bahwa kinerja adalah

merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

### **Indikator Prestasi Kerja**

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Konsistensi pegawai
- Kerjasama
- Sikap pegawai
- Teori: Anwar Prabu Mangkunegara (2008;67)

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian menggunakan metodologi penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data dari orang-orang yang mengisi angket (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wirastuti Kabupaten Siak yang berjumlah 55 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel yang digunakan adalah tehnik sensus, dimana semua populasi atau seluruh karyawan di di PT. Wirastuti Kabupaten Siak dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang karyawan.

Adapun data yang digunakan adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang

positif pemberian motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Kasus pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak).

- b. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profile PT. Wirastuti Kabupaten Siak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana.

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (KASUS PADA PT. WIRASTUTI KABUPATEN SIAK)**

#### **Karakteristik Responden**

#### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

sebagian besar karyawan di Bank BRI Cabang Tambusai Pekanbaru adalah laki-laki berjumlah 37 orang (67.27%), untuk responden perempuan berjumlah 18 orang (32.73%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwayang bekerja lebih banyak pada laki-laki karena karyawan lak-laki dapat bekerja dengan maksimal serta dapat bekerja di luar sehingga sangat membantu perusahaan

#### **Responden Berdasarkan Umur**

Responden yang berusia 20 sampai 29 tahun berjumlah 21 orang (38.18%), untuk responden berusia diantara 30 sampai 34 tahun berjumlah 10 orang (18.18%), responden berusia diantara 35 sampai 39 tahun berjumlah 11 orang (20.00%), responden berusia diantara 40 sampai 44 tahun berjumlah 8 orang (14.55%), responden berusia

diantara 45 sampai 49 tahun berjumlah 5 orang (9.09%).

### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk responden berdasarkan jenjang pendidikan, didapatkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir pendidikan terakhir SMA berjumlah 6 orang (10.91%), pendidikan terakhir Diploma berjumlah 20 orang (36.36%), pendidikan terakhir S1-S2 berjumlah 27 orang (49.09%). Sedangkan responden yang jenjang pendidikan jenjang pendidikan S3 berjumlah 2 orang (3.64%).

### Analisis Motivasi Kerja

**Tabel 3.**  
**Rekapitulasi Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya memiliki kenyamanan dalam bekerja	18	20	13	4	0	55
2	Saya senang dalam bekerja	17	20	14	3	1	55
3	Saya bekerja karena gaji yang adil	20	20	10	4	1	55
4	Gaji yang diberikan secara kompetitif	16	26	9	2	2	55
5	Tempat kerja bersih	12	27	12	2	2	55
6	Tempat pekerjaan saya memiliki ruangan yang nyaman	12	16	22	4	1	55
7	Saya mendapatkan penghargaan dari prestasi yang diperoleh	22	15	12	6	0	55
8	Saya mendapat perlakuan yang adil	16	27	9	0	3	55
Jumlah		133	171	101	25	10	
Skor		665	684	303	50	10	1712

### Analisis Prestasi Kerja

**Tabel 4.**  
**Rekapitulasi Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	Tanggapan					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Dalam bekerja saya memiliki ketelitian	11	32	12	0	0	55
2	Saya bekerja dengan pekerjaan selalu tepat	13	20	19	3	0	55
3	Saya memiliki kecepatan dalam bekerja	12	23	18	2	0	55
4	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu benar	20	19	14	2	0	55
5	Saya selalu tepat dengan pekerjaan	11	27	15	2	0	55
6	Saya tidak pernah salah dalam bekerja	8	31	14	2	0	55
7	Saya saling membantu	18	23	5	9	0	55
8	Saya memiliki kerjasama dengan teman yang lain	10	30	12	3	0	55
9	Saya memiliki keramahan dalam bekerja	16	23	16	0	0	55
10	Saya memiliki sikap yang baik terhadap atasan	7	29	18	1	0	55
Jumlah		126	257	143	24	0	
Skor		630	1028	429	48	0	2135

### Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak

### Uji Kualitas Data

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 5.**

### Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria / Nilai Batas	Keterangan
1	0,63	0,44	Valid
2	0,66	0,44	Valid
3	0,67	0,44	Valid
4	0,66	0,44	Valid
5	0,68	0,44	Valid
6	0,70	0,44	Valid
7	0,56	0,44	Valid
8	0,62	0,44	Valid

**Tabel 6.**

### Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria / Nilai Batas	Keterangan
1	0,561	0,444	Valid
2	0,535	0,444	Valid
3	0,734	0,444	Valid
4	0,639	0,444	Valid
5	0,551	0,444	Valid
6	0,609	0,444	Valid
7	0,591	0,444	Valid
8	0,616	0,444	Valid
9	0,455	0,444	Valid
10	0,513	0,444	Valid

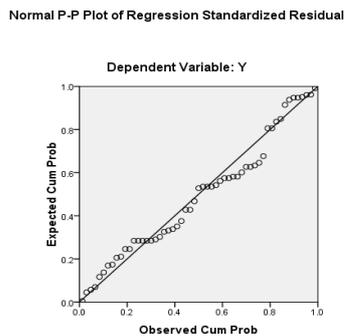
### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria / Nilai Batas	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,829	0,444	Reliabel
Motivasi Kerja (X)	0,823	0,444	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Gambar 1.**  
**Uji Normal Probability Plot**



**Pengujian Regresi Linear Sederhana**  
**Tabel 8.**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi**  
**linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	27.987	3.009
	X	.348	.096

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data di atas dapat diketahui, persamaan garis regresi antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi didapat persamaan berikut :

$$Y = 27.987 + 0.348 X$$

Persamaan regresi diatas dapat digunakan untuk melakukan prediksi pengaruh Variabel independen (X) yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai  $a = 27.987$  yang menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi kerja adalah konstan maka tingkat prestasi kerja sama dengan 27.987 satuan. Sedangkan jika nilai untuk koefisien dari variabel budaya

organisasi (X) adalah 0.348 berarti menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja (Y) akan naik sebesar 0.348.

**Koefisien Determinasi (R Square)**  
**Tabel 9.**

**Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien**  
**Determinasi (R Square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.184	2.580

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Nilai R menunjukkan korelasi sederhana antara variable independen dengan variable dependen. Dalam table di atas diketahui nilai R sebesar 0.446. artinya adalah bahwa korelasi sederhana antara variable independen (motivasi kerja) dengan variable dependen (prestasi kerja) memiliki pengaruh yang sedang.

Hasil koefisien determinasi nilai  $R^2$  merupakan nilai R Square dalam table di atas sebesar 0.199 atau dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% = (0.446)^2 \times 100\% = 0.199$$

**Pengujian Hipotesis**  
**Tabel 10.**  
**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27.987	3.009		9.302	.000
	X	.348	.096	.446	3.625	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan dan data olahan SPSS di atas, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4.57 (SPSS =

3.625). sedangkan nilai *t tabel* untuk  $\alpha = 0.05$  (5%) dengan derajat kebebasan 53 ( $n - 2 = 55 - 2$ ) diperoleh 2.021. Ini berarti *t hitung* > *t tabel* (3.625 > 2.021) maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapatnya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan (Kasus pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak, maka berikut ini penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu :

1. Analisis motivasi kerja karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak berada pada kategori Baik, hal ini dilihat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlaksana dengan baik dan mengerjakan dengan sungguh-sungguh.
2. Analisis prestasi kerja karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak berada pada kategori baik, hal ini dapat dilihat dengan pekerjaan karyawan sesuai dengan target yang diharapkan dan dapat dipercaya hasil pekerjaannya.

Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan pada PT. Wirastuti Kabupaten Siak. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah prestasi kerjanya.

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Bagi Karyawan PT. Wirastuti Kabupaten Siak  
Karyawan lebih meningkatkan motivasi kerjanya untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga dapat meningkatkan target perusahaan dengan baik.
2. Bagi perusahaan untuk lebih mengawasi pekerjaan karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang maksimal. Motivasi yang diberikan berupa pemberian reward bagi karyawan yang dapat mencapai target dalam bekerja.
3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk dapat meneliti lebih lanjut mengenai unsur lain dalam motivasi kerja dan prestasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- A. A Mangkunegara dan Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Resdakarya.
- Anas Sudijono. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta. Rajawali pers
- Anoraga, Panji. 2002. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad Moh. 1991. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

- Aprilis 2007. Pengaruh Insentif dan Komunikasi yang Efektif dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja. *Jurnal* [diakses pada tanggal 11, januari 2014]. VOL 2-3. No 225-226, Juni 2014 Hal.12 ISSN : 1110-1111
- Isyandi. (2004). *Manajenten Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Beehr, T. A. (1992). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.
- Depdikbud. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Dr. Victor Obule Ebuara 2012. Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State. *Jurnal* [diakses pada tanggal 2, Desember 2014]. VOL 2-3. No 112-113, Juni 2014 Hal.12 ISSN : 1110-1111
- Gibson, Jamaes. 1997. *Organisasi Perilaku-Struktur*. Jakarta: Erlangga.
- Gde Bayu Surya Parwita (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja (studi pada dosen yayasan universitas Mahasaraswati Denpasar). Universitas Mahasaraswati. Denpasar. *Jurnal*. [diakses pada tanggal 14, desember 2014]. VOL 10-11. No 224-225, Juni 2014 Hal.10 ISSN : 2224-2225
- Hanadoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jiwo Wungu, dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Bilal Ahmad, Ejaz Wasay, Saifa Ullah Malik (2012). Impact of Employee Motivation On Customer Satisfaction Study Of Airline Industry In Pakistan. *Jurnal* [diakses pada tanggal 2, januari 2014]. VOL 2-3. No 112-113, Juni 2014 Hal.12 ISSN : 1110-1111
- Nanang Fattah. 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiawati 2008. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja (studi pada dosen yayasan universitas Mahasaraswati Denpasar). Universitas Mahasaraswati. Denpasar. *Jurnal* [diakses pada tanggal 11, Oktober 2014]. VOL 5-6. No 112-113, Oktober 2014 Hal.12 ISSN : 1112-1113
- Tangkilisan, Hessel. Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Raja Graamedia Widiasarana Indonesia.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik*. Bandung: Mandar Maju.
- Wexley dan Yukl (1977) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>