

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG

Ruben Fallo Mangngi

dan

Rolland E Fanggidae

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

dan

Ni Putu Nursiani

Dosen Jurusan Manajemen

Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Pada masa modern ini, setiap perusahaan berlomba-lomba untuk bersaing dalam memajukan perusahaannya masing-masing. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Perkembangan aliran perilaku organisasi ditandai dengan pandangan dan pendapat baru tentang perilaku manusia dan sistem sosial dimana adanya "hirarki kebutuhan" dalam penjelasannya tentang perilaku manusia dan dinamika proses motivasi. Hal ini sangat berkaitan dengan motivasi kerja yang dibentuk untuk memajukan perusahaan. Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Motivasi kerja bisa dikatakan juga sebagai upaya untuk mendorong karyawan untuk lebih semangat bekerja dan mendorong karyawan untuk mengeluarkan buah karya dalam suatu perusahaan.

Perencanaan pengembangan motivasi kerja di era globalisasi sangat baik dilakukan oleh perusahaan. Beberapa alasan pentingnya motivasi kerja tersebut yaitu meningkatkan retensi karyawan, membantu meringankan tugas atasan atau pemilik perusahaan, meningkatkan nilai produk, karyawan tidak akan puas terhadap diri sendiri, mendorong kreativitas, komitmen, dan energi karyawan.

Prestasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja.

Usaha seorang pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik tidak akan dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja akan tumbuh apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan ditempat mereka bekerja. Prestasi kerja seorang karyawan adalah kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya jika adanya pemberian inspirasi, semangat, dorongan dalam hal untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana dikehendaki dan diinginkan.

Motivasi dan prestasi kerja juga sangat diperlukan dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman. Di Kota Kupang, jasa pengiriman sudah sangat berkembang, persaingannya semakin ketat karena PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang memiliki pesaing yang cukup banyak seperti JNE, TIKI, KGP, dan JNT. Meskipun PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang memiliki pesaing yang banyak tapi PT. Pos Indonesia tidak kalah bersaing dengan pesaing lainnya. PT. Pos Indonesia (Persero) cabang kupang juga unggul dalam pelayanan jasa pengiriman skala internasional. PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. Saat ini, bentuk Badan Usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.5 Tahun 1995. Peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa Perusahaan Umum (Perum) menjadi suatu perusahaan persero. Berdiri pada Tahun 1746 saham PT. Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Saat ini, pos pemerintah Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak kurang lebih 4000 kantor pos dan 28.000 agen pos yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.

PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan negara yang pertama kali bergerak dibidang jasa pengiriman. Ekspansi wilayah pelayanan PT. Pos Indonesia tidak hanya meliputi wilayah Indonesia saja, tetapi juga sudah meliputi dunia Internasional. Pelayanan dalam skala Internasional ini memungkinkan PT. Pos Indonesia untuk melaksanakan suatu tujuan yaitu Go Internasional. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia Cabang Kupang memiliki persaingan usaha yang tinggi dengan Perusahaan lainnya yang ada di Kota Kupang. PT. Pos Indonesia Cabang Kupang memiliki karyawan kurang lebih 126 pegawai, yakni pegawai tetap 80 orang dan pegawai tidak tetap 46 orang dan sistem kerja yang dipakai adalah sistem kerja harian. Jika tetap dengan menggunakan jadwal sesuai dengan data yang diperoleh penulis selama mengikuti kegiatan praktek kerja lapangan (PKL) dapat menjelaskan bahwa seluruh karyawan kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, memiliki waktu kerja yang cukup banyak meskipun dalam praktiknya kualitas pendidikan karyawan belum mencapai maksimal sehingga dapat menghambat upaya karyawan dalam memperoleh prestasi kerja.

Masalah tersebut dapat menyulitkan perusahaan dalam memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya, karena perusahaan tidak dapat menggambarkan prestasi kerja yang menjelaskan bagaimana karyawan bersikap, bertindak, dan beretika dalam berhubungan dengan pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan (stakeholder). Proses meningkatkan intensitas persaingan dari pesaing menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi harapan konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan oleh pesaing. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja.

Tujuan Penelitian dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Kupang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

Motivasi

Peranan manusia dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah

dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat diterjemahkan dan diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang tersebut dan disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang artinya bergerak. Menurut Winardi (2008 : 1), motivasi berasal dari bahasa latin "*Movere*" yang artinya menggerakkan. Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Koontz/ddk (2008 : 411), motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas mengenai dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahannya mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini serta mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan.

Menurut Sarwoto (2001 : 167), motivasi secara konkret dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motiv (penggerak) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien. Memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik.

Menurut Winardi (2001 : 40), motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga seluruhnya termotivasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer kepada karyawan merupakan dorongan yang dapat menginspirasi karyawan lainnya agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi menunjukkan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai

tujuan, baik individu maupun organisasi. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa setidaknya motivasi mengandung tiga unsur sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan
- 2) Motif
- 3) Tujuan

Menurut Ndraha (2007 : 147), motivasi adalah produk tiga faktor, yaitu :

- 1) *Valence (V)*

Menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu reward, misalnya jika suatu hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka hal tersebut merupakan promosi menduduki valensi tertinggi.

- 2) *Expectancy (E)*

Menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja.

- 3) *Instrumentality (I)*

Menunjukkan kemungkinan diterimanya *reward* jika pekerjaan berhasil.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja adalah keseluruhan fungsi dari motif, pengharapan, insentif yang dapat menimbulkan suatu kekuatan berupa dorongan kerja bagi seseorang sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif.

Unsur-Unsur Motivasi Kerja

George dan Jones (2005:175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Arah perilaku (Direction of Behavior)*

Di dalam bekerja ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku-perilaku ini nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi untuk memilih perilaku yang fungsional dan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

b. Tingkat usaha (*Level of Effort*)

Tingkat usaha atau *level of effort* berbicara mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun, juga harus memiliki motivasi untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pekerja tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

c. Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*)

Hal ini mengacu pada motivasi karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pekerja termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2014:151). Menurut Hasibuan, (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja hasil yang dicapainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Faktor - faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2014:13), mengatakan bahwa: faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk darisikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator-indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) ada 6 indikator, yaitu :

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja.

6. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Metode Penilaian Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu (Siagian, 2014:226) :

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu berkaitan dengan penilaian positif, penilaian negatif maupun penilaian yang tidak objektif.
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang Motivasi dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya motivasi kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan prestasi kerja karyawannya karena karyawan yang memiliki prestasi maka akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

Dengan demikian setiap pimpinan organisasi perlu mengetahui tentang hakekat motivasi serta faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja bawahannya sehingga prestasi kerjanya meningkat. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, sehingga pihak-pihak yang mengembangkan organisasi,

sehingga pihak-pihak yang menerima hasil perbuatan (dalam hal ini pihak yang menerima pelayanan) merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap cara pelayanan yang berikan. Hal ini akan berdampak positif terhadap organisasi dan para pelaku pelayanan pada organisasi itu.

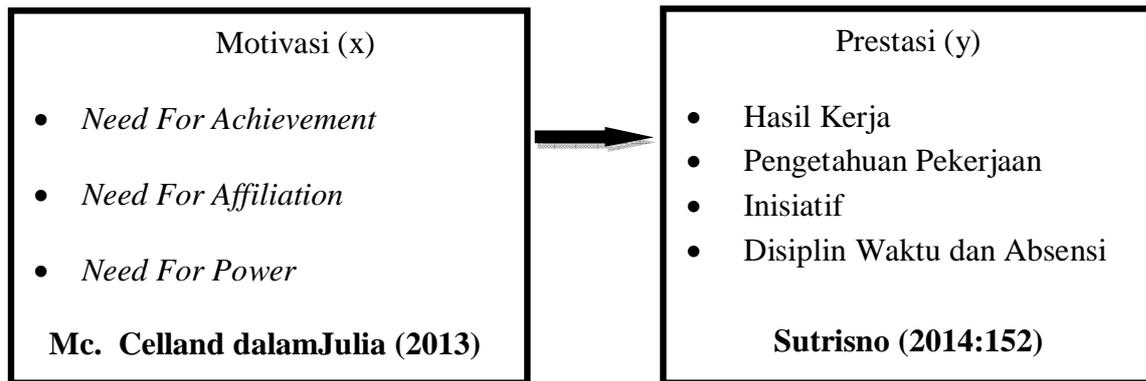
Dari kondisi permasalahan motivasi kerja pegawai didalam organisasi tentunya tidak akan meningkatkan kinerja organisasi, jika kondisi kemampuan kerja pegawai tidak dimiliki sesuai dengan persyaratan kerja dimana seorang pegawai itu ditempatkan. Menurut Gibson (1990), menyatakan kemampuan (*ability*) menunjukkan kecakapan orang, seperti kecerdasan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha sungguh-sungguh untuk memecahkannya. Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai, antara lain meningkatkan pengetahuan karyawan, inisiatif karyawan, sikap dan hasil kerja karyawan.

Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi tinggi akan bekerja lebih baik tanpa melihat besarnya resiko yang akan dihadapi. Seseorang akan memiliki hubungan kerja yang baik antara pimpinan maupun dengan sesama teman kerja Menurut Mc.Clelland dalam Julia *Need For Achievement, Need For Affiliation, Need For Power* kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari belunya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih baik lagi.

Seseorang yang ingin berprestasi harus memiliki latar belakang yang dapat mendukung misalnya tingkat pendidikan, kemampuan, motivasi yang tinggi, dan selalu disiplin dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2014:152) dalam mencapai prestasi kerja yang baik memiliki 4 indikator yaitu Hasil kerja yang baik tanpa adanya pengawasan dari pihak perusahaan, pengetahuan pekerjaan hal ini sangat mendukung kelancaran dalam bekerja untuk mencapai prestasi pekerjaan, inisiatif dalam hal ini seseorang bekerja memiliki inisiatif yang tinggi sehingga ia bekerja sangat focus dan teliti terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima dan dapat mengatasi masalah yang dihadapi, disiplin dalam bekerja sangat menentukan sikap dan tingkat absensi kerja seseorang.

Dari penjelasan diatas ditarik sebuah kerangka konsep mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Kerangka berpikir



Hipotesis

Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dalam penelitian ini beralamat di Jln. Palapa No.1 kelurahan oebobo, kecamatan kelapa lima, kota kupang dan peneliti melakukan penelitian pada tanggal 7 september 2018 pada karyawan di Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Alasan memilih objek penelitian; (1) Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang belum ada yang melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (2) pihak perusahaan bersedia memberikan data /informasi yang diperlukan untuk kepentingan penelitian ini.

Alokasi sampel menurut masing-masing bidang pada kantor Pos (Persero) Cabang Kupang

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Pelayanan	30	13
2	Pengolahan	33	15
3	Keuangan	29	13
4	Peralatan	34	15
Jumlah		126	56

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Hasil penelitian dikatakan *valid* bila terdapat kesesuaian

antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kriteria validitas jika Nilai Korelasi (*Pearson*) item > r tabel. Untuk N=56 dan taraf signifikansi 5% maka didapat dilihat pada r tabel sebesar 0,258.

Berikut adalah hasil Uji Validitas tiap item Variabel X (Motivasi Kerja) menggunakan program SPSS 21:

Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

VARIABEL	ITEM	KORELASI PEARSON	r TABEL ($\alpha=0.05$) N=56	KETERANGA N
Motivasi kerja (X)	A1	0,624	0,258	VALID
	A2	0,671	0,258	VALID
	A3	0,611	0,258	VALID
	A4	0,594	0,258	VALID
	A5	0,600	0,258	VALID
	A6	0,637	0,258	VALID
	A7	0,648	0,258	VALID
	A8	0,585	0,258	VALID
	A9	0,551	0,258	VALID
	A10	0,628	0,258	VALID
	A11	0,762	0,258	VALID
	A12	0,698	0,258	VALID
Prestasi Kerja (Y)	B1	0,531	0,258	VALID
	B2	0,613	0,258	VALID
	B3	0,597	0,258	VALID
	B4	0,595	0,258	VALID
	B5	0,673	0,258	VALID
	B6	0,664	0,258	VALID
	B7	0,643	0,258	VALID
	B8	0,630	0,258	VALID
	B9	0,571	0,258	VALID
	B10	0,658	0,258	VALID
	B11	0,610	0,258	VALID
	B12	0,588	0,258	VALID

Sumber: data olahan SPSS 21 2018

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan tiap item dari variabel dinyatakan *valid*, dilihat dari Korelasi Pearson tiap item lebih besar dari 0,258

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketetapan, ketelitian, maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Untuk mengetahui konsistensi pengukuran variabel penelitian. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran pada objek yang sama atau dengan kata lain untuk mengetahui adanya kesesuaian antara satu yang diukur dengan alat pengukuran yang di pakai. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari pada 0,60 (Ghozali, 2005).

Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas tiap variabel yaitu Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y (Prestasi Kerja) menggunakan program SPSS 21.

Hasil Uji Reliabilitas tiap variabel dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
X	0,863	> 0,60	RELIABEL
Y	0,848	> 0,60	RELIABEL

Sumber: data olahan SPSS 21 2018

Dari Kedua Variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas diatas terlihat nilai alpha cronbach's rata-rata diatas 0,60 ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel, dilihat dari Cronbach's Alpha lebih besar dari 60, sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model Analisis Regresi Sederhana yang digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Berikut adalah analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 21. Diperoleh hasil olahan yang dapat dirangkum dalam tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,114	,321		,354	,724
Motivasi	,975	,009	,996	11,965	,000

Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari tabel diatas dapat dirumuskan Persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,114 + 0,975X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,114 memiliki makna, jika nilai motivasi kerja sebesar 0 (tidak ada) maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,114.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (b) 0,975 artinya jika motivasi kerja dinaikan sebesar 1 satuan maka Prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,975.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi kerja

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

2. Menentukan t_{hitung}

Dari tabel *coefficient* (tabel 4.8) diperoleh output t_{hitung} sebesar 11,965

3. Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 56 - 1 - 1 = 54$, (n =jumlah data, k =jumlah variabel bebas/independen)

$\alpha = 5\% = 0,05$, pengujian 2 sisi, signifikansi = $0,05/2 = 0,025$

maka diperoleh t_{tabel} : 2,004 (lihat tabel t pada lampiran)

4. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 di terima, H_a ditolak

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

t_{hitung} (11,965) > t_{tabel} (2,004) maka H_0 di tolak, H_a diterima.

6. Kesimpulan

Karena nilai t_{hitung} (11,965) > t_{tabel} (2,004) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Motivasi kerja berpengaruh pada Prestasi kerja.

Pada tabel, nilai t hitung untuk Motivasi kerja sebesar 11,965 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,004 ($df = n - k - 1 = 56 - 1 - 1 = 54$) selain itu nilai signifikannya adalah 0,025 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($11,965 \geq 2,004$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha (α) 0,05 atau ($2,004 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,996 ^a	,991	,991	2,21404

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari tabel Model Summary, nilai Koefisien Determinasi R Square (R^2) adalah sebesar 0,991. Hal ini berarti 99,1 % variabel Y (Prestasi kerja) dipengaruhi oleh variabel X (Motivasi Kerja) sedangkan sisanya (9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi kerja yang ada pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, memperoleh capaian 2926 indikator dengan 12 item yang berada pada kriteria sangat tinggi. Prestasi kerja memperoleh capaian indikator 2869 dengan 12 item yang berada pada kriteria sangat tinggi. Berdasarkan hasil pembagian kuesioner menunjukkan bahwa motivasi

kerja dan prestasi kerja berada pada kriteria sangat tinggi. Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang merupakan perusahaan jasa yang memiliki pesaing yang cukup banyak sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan prestasi kerja baik sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Hasil analisis regresi linier sederhana memperoleh nilai konstanta sebesar 0,114 memiliki makna, jika nilai motivasi kerja sebesar 0 (tidak ada) maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,114. Koefisien regresi variabel prestasi kerja (b) 0,975 artinya jika motivasi dinaikan sebesar 1 satuan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,975. Hasil analisis yang telah dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan keadaan (naik turunnya) motivasi kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut Gibson (1997) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dari pendapat yang dikemukakan dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka tingkat prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan artinya motivasi merupakan pemberian dorongan batin agar bekerja lebih baik jadi jika semakin besar tingkat prestasi yang ingin dicapai maka semakin tinggi tingkat motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karakteristik responden mengenai latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja yang dimiliki Kantor Pos Indonesia (persero) Cabang Kupang dapat membantu karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia.

Hasil pengujian hipotesis (H_a) telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan memperoleh H_a diterima dan menolak H_0 artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam segala usaha atau pekerjaan yang dilakukan. Pada tabel 4.8, nilai t hitung untuk Motivasi kerja sebesar 11,965 sedangkan nilai t tabel adalah sebesar 2,004 ($df = n - k - 1 = 56 - 1 - 1 = 54$) selain itu nilai signifikannya adalah 0,025 lebih kecil dari alpha (α) 0,05. Karena nilai t hitung $\geq t$ tabel ($11,965 \geq 2,004$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari alpha (α) 0,05 atau ($2,004 < 0,05$), maka hipotesis pertama diterima artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hubungan antara motivasi kerja dan prestasi dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Apsari, 2014) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Garniwa, 2007)

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. hal ini berarti adanya pengaruh terhadap usaha seseorang dalam melakukan pekerjaan yang memperoleh prestasi kerja yang optimal dengan demikian perusahaan perlu mempertahankan prestasi yang diperoleh, prestasi kerja perusahaan pada dasarnya merupakan hasil kerja sama dari semua karyawan. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan turut menentukan tinggi rendahnya prestasi perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki prestasi kerja tinggi perlu mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan agar dapat memenuhi tuntutan kerja yang ada.

Menurut Wijono (2010:59), pada dasarnya hubungan motivasi kerja terhadap prestasi sangat berkaitan. Dalam suatu pernyataan Maier (2010:59), memberi batasan bahwa prestasi kerja diartikan sebagai keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Dari pendapat ahli yang dikemukakan menyatakan bahwa hal yang perlu dipertimbangkan adalah unsur motivasi atau dorongan yang ada pada diri individu untuk berperilaku termasuk bagaimana meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi yang ada pada seseorang ini akan mempengaruhi apakah dia akan mengerjakan setiap tugasnya dengan baik atau sebaliknya. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi diharapkan mampu memperlihatkan prestasi kerja yang relatif lebih tinggi dibandingkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah. Paling tidak individu tersebut dapat melihat apakah masalah tertentu dianggap sebagai penghambat atau tantangan untuk menghadapinya.

hasil analisis determinansi diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,991 atau 99,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi kerja) terhadap variabel dependent (Prestasi kerja) sebesar 99,1% atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (motivasi kerja) mampu menjelaskan 99,1% variabel dependent (Prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan Menurut Handoko (2001: 135).

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang termasuk dalam kriteria sangat tinggi.

b) Pada hasil pengujian Hipotesis dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka H₀ ditolak maka Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

c) hasil analisis determinansi diperoleh angka R² (*R Square*) sebesar 0,991 atau 99,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi kerja) terhadap variabel dependent (Prestasi kerja) sebesar 99,1% atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (Motivasi kerja) mampu menjelaskan 99,1% variabel dependent (Prestasi kerja), sedangkan sisanya sebesar 9% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran dari penelitian ini adalah :

a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, agar dapat mempertahankan Motivasi kerja dan Prestasi kerja sehingga tetap berada pada kriteria sangat tinggi.

b. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang prestasi kerja disarankan agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Adkinson Rita. L, dkk 1987. *Pengantar Psikologi*. Batam: Interaksara.
- Albritton, Harold D, 1979, *Tesing Highest And Best Use*, The Appraisal Journal, July, halaman 406-411.
- AW Widjaja. 1993. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Atkinson, R. L., R. C. Atkinson, E. R. Hilgard. 1987. *Pengantar Psikologi*. Jilid 1 Edisi Kedelapan. Erlangga. Jakarta. Hal 86, 135-139.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Bernadin JH dan EA Russel. (1993). *Human Resources Management. An Experiental Approach*. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Terjemahan. Edisi Delapan. PT Prehalindo: Jakarta.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior* 4th Edition, Pearson Prentice Hall
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. 2007. *Bisnis*, ed 8 jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Julia Anita, asir Aziz, Muklis Yunus. 2013, *Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja*. Jurnal manajemen 67-Volume 2, No 1.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah dan Mukaram (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Politeknik Bandung Press.
- Malayu Hasibuan S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Ndraha, Taliziduhu. 1991. *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*. Bumi Aksara Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Of fset
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwoto, 2001, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wexley, Kenneth N and Yuki, Gary A. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Alih
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemoivation dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Bahasa Muh. Shobaruddin. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Winardi. 2008. *Motivasi & Pemoivasi dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wood H. Robert, (1992), *Managing Hospitality Human Resources*, Michigan, Educational Institute.