

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA KANTOR POS MEDAN

Oleh:
Jasman Syaripuddin., SE, M.Si

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner), wawancara (interview) dan studi dokumen. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan korelasi product moment, uji t dan uji determinasi.

Dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{xy} = 0,625$, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Dan berdasarkan uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,098 > 2,002$ ($sig\ 0,000 < 0,05$), maka hipotesis diterima, jadi ada hubungan yang signifikan motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, nilai koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh adalah sebesar 0,391, menunjukkan sekitar 39,10% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (motivasi berprestasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 39,10%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pendahuluan

Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara lebih efisien dan efektif. Alasan tersedianya sumber-sumber seperti tanah, modal dan keahlian belum menjamin tercapainya tujuan perusahaan, apabila sumber daya manusia tidak diperhatikan.

Jadi manusia merupakan unsur yang paling penting dalam perusahaan, karena manusia (tenaga kerja) inilah yang akan menggerakkan dan mengendalikan segala sumber daya yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, Pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang serius terhadap karyawannya, sebagaimana sumber daya lainnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan. (Hasibuan, 1995)

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2000). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*

(*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, maka pimpinan perusahaan harus berusaha agar setiap bawahan dapat bekerja sama dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Motivasi Berprestasi

Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu. Semangat orang yang mendorong untuk bertindak ke arah satu tujuan adalah motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah sebagai akibat dari motivasi pribadi yang ada pada orang tersebut. Hal ini bukan berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan dapat diramal, tetapi perilaku-perilaku seseorang pada dasarnya mempunyai penyebab yang diketahui atau tidak diketahui telah mendorong orang tersebut berperilaku sedemikian. Dalam hubungan dengan para pemimpin, supaya tujuan dari tindakan para karyawan dapat diselaraskan dengan tujuan perusahaan.

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Menurut McCormick dalam Mangkunegara (2000): "Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja."

Sedangkan menurut Flippo (1995): "Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi."

Menurut Hadari Nawawi (2003): "Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Dari defenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (1995) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dengan demikian adanya tujuan dari pemberian motivasi ini, diharapkan agar para karyawan dapat lebih giat lagi bekerja dan dapat bekerjasama dalam pencapaian tujuan yang telah ditargetkan secara bersama-sama demi tercapainya keberhasilan yang disepakati perusahaan. Sehingga dengan adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dapat dijalankan dengan baik.

Motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan kinerja seseorang, sehingga orang mengatakan ada kemampuan yang terkandung di dalam pribadi orang yang penuh motivasi. Boocock dalam Jacob Anaktototy (www.google.com) berpendapat bahwa : “Motivasi berprestasi merupakan kecenderungan seseorang untuk mereaksi terhadap situasi untuk mencapai suatu prestasi yang ditampilkan dalam bentuk tingkah laku. Motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong seseorang berpacu dengan keunggulan orang lain dan keunggulan diri sendiri.”

Mangkunegara (2000) menyatakan : “Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.”

Menurut Mangkunegara (2000) ada 2 faktor yang harus diperhatikan dan sangat mempengaruhi motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prerstasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Mc Clelland dalam Sule dan Saefullah (2005) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-Ach rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Menurut Mengkunegara (2000) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu:

- 1) Kerja Keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas/Sasaran

- 5) Usaha untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan unjuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Beach prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangan. (Ruky, 2006)

Tangkilisan (2003) menyatakan : “Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu”.

Sedangkan menurut Hariandja (2002) menyatakan: “Unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi”.

Menurut pengertian diatas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik Suprihanto (2000) adalah: “Bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.”

Sedangkan Mangkunegara (2000) adalah :

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge+ skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan Anoraga (2004), ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1). Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2). Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam cara atau suatu sistem.

3). Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4). Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

5). Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

6). Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7). Tingkat penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan maka akan semakin besar prestasi yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan akan tercapai.

8). Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja, karena tidak ada

kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini mengganggu kerja karyawan.

9). Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendapat dukungan tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

10). Sarana produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11). Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

12). Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja akan tercapai.

13). Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terbagi dua: Variabel independen, yakni motivasi berprestasi (Variabel X) adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. 2). Variabel dependen, yakni Kinerja (Variabel Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang terdapat pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan yang berjumlah 301 orang. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel 20% dari 301 orang karyawan yang ada di PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan, yaitu $20\% \times 301 = 60$ orang. Teknik penentuan sampel dilakukan secara *proportional random sampling*, sedangkan pengambilan sampel dilakukan secara acak.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah: 1). Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para responden, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist* dengan 5 (lima) opsi jawaban, 2) Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan dan 3). Studi Dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan alat statistik *product moment correlation*, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Untuk melihat apakah ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai digunakan analisa korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} [n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Dari hasil analisis korelasi dengan menggunakan program komputer *statistical product and service solution* (SPSS) versi 12.0 dapat diketahui seberapa besar hubungan variabel yang dapat menerangkan variabel terikat. Adapun nilai r_{xy} yang diperoleh sebesar 0,625 seperti terlihat pada 1 berikut ini:

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.380	1.67858

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Maka dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} hitung 0,625 sedangkan r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,254, jadi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tampak adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2003) sebagai berikut:

Tabel 2. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2003)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,625$ berarti pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan adalah kuat. Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi *product moment* (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 12,0 diketahui besarnya $t_{hitung} = 6,098$ dengan sig 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.930	3.018		5.942	.000
	Motivasi Berprestasi	.518	.085	.625	6.098	.000

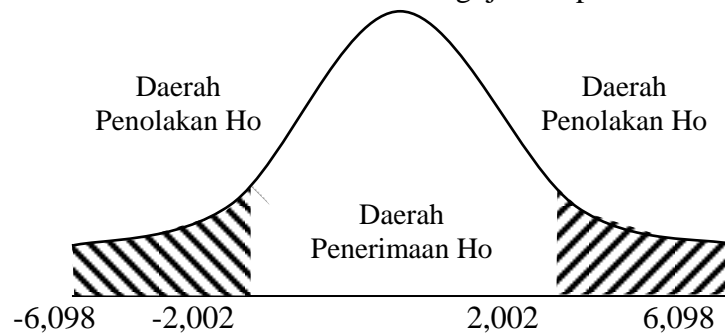
^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian (diolah)

Untuk menentukan daerah kritis:

1. Distribusi t dengan $dk = n - 2 = 60 - 2 = 58$ (hasil interpolasi = 2,002)
2. Uji dua pihak
3. $\alpha = 0,05$ (5%) yang ditempatkan kepada ujung dengan luas daerah 0,025.

Gambar 1. Kurva Pengujian Hipotesis



Berdasarkan dari hitungan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,098 > 2,002$ maka H_0 ditolak, jadi ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

Selanjutnya, berdasarkan print out SPSS nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,391, menunjukkan sekitar 39,10% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (motivasi berprestasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (motivasi berprestasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) adalah 39,10%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel X (motivasi berprestasi) mempunyai pengaruh dengan variabel Y (kinerja pegawai). Hubungan positif variabel X (motivasi berprestasi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,625. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X (motivasi berprestasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,391, yang menunjukkan sekitar 39,10% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (motivasi berprestasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y

(kinerja pegawai) adalah 39,10%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini, yakni ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan dan hubungan tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Hubungan yang signifikan mengandung makna bahwa motivasi berprestasi berpengaruh nyata (berarti) dengan kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan.

Selanjutnya analisis ini membandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat analisis penelitian ini, misalnya: David McClelland dalam Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa : “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.” Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa: “Beberapa teori prestasi berpendapat bahwa motivasi dan prestasi bervariasi menurut kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi.” Dengan demikian hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan teori-teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan diperoleh kesimpulan dari uji koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{xy} = 0,625$, yang menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Dan berdasarkan uji-t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,098 > 2,002$ ($\text{sig } 0,000 < 0,05$), maka hipotesis diterima, jadi ada hubungan yang signifikan motivasi berprestasi dengan kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,391, menunjukkan sekitar 39,10% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (motivasi berprestasi), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 39,10%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. (1982). *Personnel Management*, 3rd Edition, Reston Publishing Company, Alih Bahasa J.Tuheteru (1992). *Manajemen Personalialia*. Jakarta, Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1995). *Manajemen Personalialia*. Jilid I. Edisi Keenam. Ahli Bahasa Moh. Masud. Jakarta: Erlangga.
- Hadari Nawawi (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kunci dan Keberhasilan*, Jakarta: Haji Masagung.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panji Anoraga dan Janti Soegiastuti (1997). *Pengantar Bisnis Modern*, Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya

- Sudjana. (2001). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. (2004). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Prenada Media.
- T. Hani Handoko. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Jacob Anaktototy. www.google.com. *Hubungan Motif Berprestasi Dengan Kinerja Karyawan*. Dikunjungi tanggal 5 Oktober 2005