

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

by Jasman Sarifuddin

Submission date: 22-Mar-2024 12:55PM (UTC+0700)

Submission ID: 2327617786

File name: 1354-2175-1-PB.pdf (198.66K)

Word count: 3124

Character count: 20542

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

Oleh:

Jasman Syaripuddin., SE, M.Si

12

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi prestasi 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, sebagai mana 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 Flipppo (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 definisi 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 prestasi 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 tertentu⁴

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 sesuai¹⁹ 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”.

¹⁷ 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.”

⁸ 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 mengerakkan 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-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 $sig < 0,05$ 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
2	Motivasi Berprestasi	.518	.085	.625	6.098	.000

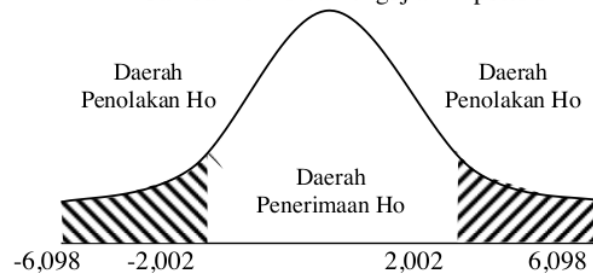
^a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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 7 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 Personalia*. Jakarta, Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Erlangga.
- Flippo, Edwin B. (1995). *Manajemen Personalia*. Jilid I. Edisi Keenam. Ahli Bahasa Mo 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

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

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1

Ria Ananda. "PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2022
Publication

1 %
- 2

Sri Rejeki, Euis Komalawati, Poppy Indriyanti. "Penggunaan Instagram Terhadap Citra Diri Mahasiswa", LUGAS Jurnal Komunikasi, 2020
Publication

1 %
- 3

Asri Wahyudi, Rina Rina, Hafipah Hafipah. "Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022
Publication

1 %
- 4

Fadli Dahlan. "Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore

1 %

5

Ni Ketut Chitra Wati, Nyoman Dantes, Kadek Suranata. "Efektivitas Konseling Behavioral Teknik Self Management untuk Menurunkan Prokrastinasi Akademik dengan Kovariabel Motivasi Berprestasi", Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia, 2022

Publication

1 %

6

Suka Arnawa. "ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN THE POND CAFÉ RESTORAN DISCOVERY KARTIKA PLAZA HOTEL KUTA - BALI", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2018

Publication

1 %

7

Raihana Kaplale. "Analisis tingkat usahatani kakao (Theobroma cacao l) studi kasus di Desa Latu Kecamatan Amalatu Kabupaten Seram Bagian Barat", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2011

Publication

1 %

8

Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL

1 %

9

Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDISIPLINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU", Comm-Edu (Community Education Journal), 2020

Publication

10

Erna Isnandira, Maria Ulfa. "Hubungan Motivasi dengan Perilaku Ibu Nifas dalam Perawatan Payudara", Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 2014

Publication

11

Fajar Setiawan, Tri Jaka Kartana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB TEGAL", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017

Publication

12

Muhammad Emil Salim Nugraha. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) JARAGA SASAMEH BUNTOK KABUPATEN BARITO SELATAN TAHUN 2022", Pencerah Publik, 2022

Publication

1 %

1 %

1 %

1 %

-
- 13 Dian Miranda. "PENGEMBANGAN DIRI MELALUI PEMBERDAYAAN DIRI", Jurnal Visi Ilmu Pendidikan, 2012
Publication 1 %
-
- 14 Nopi Sani. "HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RS PERTAMINA BINTANG AMIN BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018", Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan, 2019
Publication 1 %
-
- 15 Astuti Astuti, Akram Akram. "Korelasi Antara Komunikasi Organisasi dengan Iklim Kerja", Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2023
Publication <1 %
-
- 16 Dwi Sri Wahyuni, Erry Sunarya, Nor Norisanti. "Analisis Retensi Pelanggan dan Switching Costs terhadap Loyalitas Pelanggan Indihome", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2022
Publication <1 %
-
- 17 Imelda Ch. Poceratu. "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK (LPKA) KLAS II AMBON", ALE Proceeding, 2021 <1 %

18 Megawati Megawati. "Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2021 $<1\%$

Publication

19 B. J. Camerling, Mirsan .. "PENGUKURAN KINERJA PT. PLN (Persero) WILAYAH MALUKU DAN MALUKU UTARA MENGGUNAKAN MALCOLM BALDRIGE", ARIKA, 2018 $<1\%$

Publication

20 La Ode Muhamad Randi, Hasanuddin Jumareng, Badaruddin. "HUBUNGAN KELINCAHAN DENGAN DRIBBLING BOLA PADA PERMAINAN SEPAK BOLA SISWA SMA NEGERI 1 LAWA", Journal Olympic (Physical Education, Health and Sport), 2021 $<1\%$

Publication

21 Yohanes Susanto, Surajiyo Surajiyo. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS", Creative Research Management Journal, 2020 $<1\%$

Publication

22 Dadan Hermansyah, Sonny Hersona GW, Nunung Nurhasanah. "Pengaruh $<1\%$

Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023

Publication

23

Sri Rejeki, Lilis Isharyanti. "Hubungan Kemampuan Berpikir Kritis dengan Kecerdasan Intrapersonal Siswa di SDN 2 Jontlak Kabupaten Lombok Tengah", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2020

Publication

24

Fransiska Natalia Ralahallo, Jeksi Tehupuring. "Pengaruh Semangat Kerja dan Ligkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kepulauan Tanimbar (Saumlaki)", Jurnal Minfo Polgan, 2023

Publication

25

Andre Wilnaldo, Yoga Satria Putra, Riza Adriat. "Perbandingan Metode Perhitungan Evapotranspirasi Potensial di Paloh Kabupaten Sambas Kalimantan Barat", PRISMA FISIKA, 2020

Publication

<1 %

<1 %

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off