

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Bank Swasta di Kota Tegal)**

Setyowati Subroto, Gunistiyo

ABSTRACT

The aims of this research is to know the effect of achievement motivation, affiliate motivation and motivation in command to employees performance and know the motivation variable giving biggest influence to employees performance.

Pursuant to result analyse, known that by partial achievement motivation variable have positive and significant influence to employees performance. By partial motivation to affiliate variable have positive and significant influence to employees performance. By partial also motivation in command variable have positive and significant influence to employees performance. Result of calculation known that by there are significant influence by simultan form variable achievement motivation, motivation to affiliate and motivation in command to employees performance. Pursuant to comparison asses the elasticity of coefficient regression known the value of regression elasticity coefficient achievement motivation variable have biggest compared to other variable. Its means achievement motivation variable have biggest influence to employees performance compared to other variable, so that acceptable fourth hypothesis.

Keyword : *Motivation, Employees Performance.*

1. Pendahuluan

Karyawan atau sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai kemajuan perusahaan sangat dibutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka diharapkan diperoleh kinerja yang tinggi pula. Setiap karyawan harus mempunyai kebutuhan untuk berprestasi, bergulat dan sukses. Dalam berinteraksi dengan nasabah maupun calon nasabah karyawan harus dapat mempengaruhi perilaku mereka agar menjadi nasabah yang setia kepada bank. Disamping kedua hal tersebut di atas, diperlukan pula adanya kebutuhan untuk menjalin persahabatan yang ramah dan akrab serta membuka hubungan yang seluas-luasnya dengan orang lain. Kelancaran berkomunikasi dan pandai dalam pergaulan juga menjadi unsur penilaian dalam menetapkan jenjang karier karyawan. Pada akhirnya, motivasi seorang karyawan akan mampu mempengaruhi tercapainya kinerja yang sesuai harapan perusahaan.

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2001 : 339). Menurut Gibson (1996 : 13) bahwa

kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu.

David McClelland, seorang pakar motivasi dari Universitas Harvard berpendapat bahwa kinerja seseorang sangat ditentukan oleh dorongan motivasi kebutuhan. Lebih jauh McClelland menganalisis dan mengembangkan teori motivasi kebutuhannya dalam aspek sosial. Sehingga teorinya dikenal dengan *Teori Motivasi Sosial*. McClelland mengemukakan bahwa semua orang dalam kehidupan sehari-hari mempunyai tiga motif (As'ad, 2000). Pembagian motif tersebut dibagi menjadi motivasi berprestasi (*need for achievement*), motivasi berafiliasi (*need for affiliation*) dan motivasi berkuasa (*need for power*).

Motif pertama yaitu motivasi berprestasi berhubungan dengan kemampuan untuk mengatasi rintangan dan memelihara semangat kerja yang tinggi, bersaing untuk meningkatkan kinerja. Motivasi ini diukur melalui standar kesempurnaan dalam diri seseorang (As'ad, 2000). Sementara itu motivasi berafiliasi erat hubungannya dengan kehidupan sosial seseorang yaitu merupakan keinginan untuk menyenangkan dan mendapatkan afeksi dari orang lain. Kebutuhan akan afiliasi pada umumnya tercermin pada keinginan berada pada situasi yang bersahabat dalam interaksi seseorang

dengan orang lain dalam organisasi, karena dalam keadaan yang bersahabat dan kooperatif inilah, kinerja organisasi dapat ditingkatkan.

Bentuk motivasi yang ketiga adalah motivasi berkuasa yang lebih mengarah pada usaha untuk dapat mempengaruhi orang lain. Motivasi berkuasa sangat berhubungan dengan suatu keinginan untuk berpengaruh kepada orang lain (Veroff dan Winter; McClelland dan Burnham; Atkinson; dalam Sahlan Asnawi, 2001), sehingga memungkinkan sekali dari keinginan ini akan menimbulkan keunggulan terhadap orang lain dalam bekerja. Bagaimanapun juga, apabila perusahaan mempunyai keinginan untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, maka secara langsung perusahaan juga harus memperhatikan motivasi yang ada pada dalam dirinya. Apabila motif yang ada dalam diri karyawan tidak termanifestasi dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi keseharian mereka dalam bekerja. Karena itulah ketiga bentuk motivasi yang secara umum juga dimiliki oleh karyawan akan sangat memberikan dampak langsung pada proses kerja di perusahaan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan

mengetahui variabel motivasi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dalam penelitian ini dapat member kontribusi berupa : Bagi Institusional diharapkan merupakan masukan yang sangat penting bagi lembaga khususnya lembaga perbankan swasta dalam pengembangan lembaga terutama dalam pengembangan sumberdaya manusianya. Bagi Ilmu Pengetahuan memberikan kontribusi berupa diperolehnya beberapa factor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berbagai upaya dilakukan untuk menciptakan kualitas sumber daya manusia atau karyawan, agar karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi yaitu karyawan yang mampu melakukan pekerjaan secara lebih giat dan lebih cepat sehingga diperoleh hasil yang lebih baik serta karyawan menyenangi pekerjaan yang dihadapinya (Nitisemito, 1996). Kondisi di atas berlaku untuk hampir semua jenis perusahaan, termasuk perbankan.

Gomes (1995) menyatakan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan fungsi yang dituntut dari seseorang dengan menetapkan standar tertinggi, selaku standar melampaui apa yang diminta atau yang diharapkan oleh orang lain dan merupakan gambaran potensi seseorang atau dapat diartikan suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu

pameran umum ketrampilan. Sedangkan Simamora (2001) menyatakan kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa sehingga baik tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat bertemu. Dessler (1997) mendefinisikan kinerja sebagai prosedur apa saja yang meliputi (1) penetapan standar kinerja; (2) penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar ini; (3) memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut Gibson, et al (1996) motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja.

Yulk (dalam Thoha, 2000) memberikan batasan mengenai motivasi bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mc Clelland (As'ad, 2000), timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, yang kemudian dikenal dengan *social motive theory*, yaitu :

- a. Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*).

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

- b. Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need of Affiliation*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- c. Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need of Power*)

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang tersebut tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain.

2. Metodologi

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah karyawan tetap (bukan pimpinan) Bank-bank Swasta di Kota Tegal. Penelitian ini menggunakan metode survey dalam pengumpulan datanya. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Validitas dan reliabilitas data dari kuesioner diuji dengan teknik *korelasi product moment*.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan regresi linier dengan uji t, untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) digunakan regresi berganda dengan uji F. Variabel dominal diketahui :

$$E_j = B_j \frac{\bar{x}}{\bar{y}}$$

Keterangan :

E_j = Elastisitas x_j terhadap y

B_j = Koefisien regresi

\bar{x} = Rata – rata variabel bebas x

\bar{y} = Rata – rata variabel tergantung y

Transformasi data dilakukan dengan Metode Successive Interval, dengan cara (Al Rasyid, 1994) :

- a. Mencari f (frekuensi) responden yang memberikan jawaban.
- b. Membagi setiap bilangan pada f (frekuensi) dengan n (ukuran sample) sehingga diperoleh proporsi ; $P_i = f_i/n$
- c. Jumlahkan p (proporsi) secara berurutan untuk setiap responden sehingga keluar proporsi kumulatif ; $P_{k_i} = P_{k(i-1)} + P_i$
- d. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku kemudian kita dapat menemukan nilai Z untuk setiap kategori
- e. Hitung nilai density dengan melihat table ordinal distribusi normal baku
- f. Hitung SV (Scale value = nilai skala) dengan rumus ;

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

SV (scale value) yang memiliki nilai terkecil (harga negatif terbesar) diubah menjadi = 1.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Pengujian validitas dilakukan pada 50 responden.

Adapun hasil pengujian validitas variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa dan kinerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Uji validitas validitas variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa dan kinerja

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	1	0,411	0,284	Valid
	2	0,550	0,284	Valid
	3	0,495	0,284	Valid
	4	0,611	0,284	Valid
	5	0,508	0,284	Valid
	6	0,422	0,284	Valid
	7	0,515	0,284	Valid
	8	0,562	0,284	Valid
	9	0,587	0,284	Valid
Motivasi berprestasi	1	0,745	0,284	Valid
	2	0,437	0,284	Valid
	3	0,545	0,284	Valid
	4	0,579	0,284	Valid
	5	0,537	0,284	Valid
	6	0,423	0,284	Valid
	7	0,574	0,284	Valid
	8	0,529	0,284	Valid
	9	0,687	0,284	Valid
Motivasi berafiliasi	1	0,613	0,284	Valid
	2	0,709	0,284	Valid
	3	0,609	0,284	Valid
	4	0,329	0,284	Valid
	5	0,587	0,284	Valid
	6	0,446	0,284	Valid
	7	0,442	0,284	Valid

	8	0,529	0,284	Valid
Motivasi	1	0,550	0,284	Valid
berkuasa	2	0,548	0,284	Valid
	3	0,495	0,284	Valid
	4	0,515	0,284	Valid
	5	0,580	0,284	Valid
	6	0,428	0,284	Valid
	7	0,462	0,284	Valid
	8	0,542	0,284	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 1 dapat diketahui hasil penghitungan validitas diperoleh r hitung pada setiap item pernyataan pada variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi berkuasa dan kinerja lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,284, sehingga dapat dikatakan tiap item pernyataan dalam variabel penelitian adalah valid dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, dilakukan uji reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3) dan kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 2.

Pernyataan	Skor jawaban					Jml
	5	4	3	2	1	
Karyawan berusaha menjalin dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja	39	54	25	0	0	118
Hubungan dengan atasan baik	29	55	34	0	0	118
Hubungan diarahkan untuk mewujudkan kepentingan bersama	41	43	34	0	0	118
Hubungan terbina di kantor dan luar jam kerja	39	48	31	0	0	118
Hubungan mampu memberikan kepuasan	40	49	29	0	0	118
Hubungan dilakukan secara totalitas	42	51	25	0	0	118
Hubungan mengedepankan kepentingan perusahaan	40	54	24	0	0	118
Hubungan dilakukan dengan	43	32	43	0	0	118

saling mendukung satu sama lain

Jumlah	313	386	245	0	0	944
Persentase	33,16	40,89	25,95	0	0	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui sebanyak 40,89 persen memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan pada variabel motivasi berafiliasi. Tingginya jawaban menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki motivasi

untuk menjaga hubungan dengan sesama karyawan pada Bank Swasta di Kota Tegal.

Deskripsi jawaban responden pada variabel berkuasa berprestasi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi jawaban pada variabel motivasi berkuasa menurut karyawan Bank Swasta di Kota Tegal tahun 2009

Pernyataan	Skor jawaban					
	5	4	3	2	1	Jml
Kebijakan mampu mengapresiasi kebutuhan bawahan	44	49	25	0	0	118
Kebijakan sesuai dengan prosedur yang ada	46	43	29	0	0	118
Kebijakan mengedepankan kepentingan perusahaan	39	49	30	0	0	118
Kebijakan dilaksanakan secara konsisten	51	35	32	0	0	118
Pemecahan didahului dengan mengecek permasalahan yang terjadi	57	36	25	0	0	118
Langkah persuasif dikedepankan sebelum melakukan tindakan tegas	47	31	40	0	0	118
Berusaha menata kembali sistem yang bermasalah agar sistem kerja tidak mengalami hambatan	57	35	26	0	0	118
Langkah yang diambil demi perbaikan sistem perusahaan tetap harus dipertanggungjawabkan	39	57	22	0	0	118
Jumlah	380	335	229	0	0	944
Persentase	40,25	35,49	24,26	0	0	100,00

Berdasarkan tabel 3 diketahui sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju terhadap item pernyataan pada variabel motivasi berkuasa yaitu sebesar 40,25 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mempengaruhi orang lain melaksanakan suatu pekerjaan.

Deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan hasil penelitian seperti pada tabel 6, diketahui sebagian besar karyawan memberikan jawaban sangat setuju terhadap item pernyataan pada variabel kinerja yaitu sebesar 3616 persen. Tingginya jawaban menunjukkan kinerja karyawan Bank Swasta di Kota Tegal baik.

Tabel 4. Deskripsi jawaban pada variabel kinerja menurut karyawan Bank Swasta di Kota Tegal tahun 2009

Pernyataan	Skor jawaban					Jml
	5	4	3	2	1	
Hasil pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan	36	52	30	0	0	118
Hasil pekerjaan baik dan sesuai harapan	44	47	27	0	0	118
Tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan minimal	50	42	26	0	0	118
Hasil pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	51	26	41	0	0	118
Pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	40	39	39	0	0	118
Fasilitas kerja digunakan dengan baik	39	33	46	0	0	118
Penggunaan teknologi mampu meminimalkan biaya	29	54	35	0	0	118
Pengawasan yang dilakukan terhadap pekerjaan karyawan sudah efektif	46	37	35	0	0	118
Pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan	49	45	24	0	0	118
Jumlah	384	375	303	0	0	1062
Persentase	36,16	35,31	28,53	0	0	100,00

Sumber : Data primer yang diolah

Untuk mengetahui pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3) terhadap kinerja (Y) digunakan analisis regresi linier berganda dan hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7. Berdasarkan perhitungan diketahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2)

adalah 0,7045. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,7045 artinya 70,45 persen perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa. Sisa pengaruh dari koefisien determinasi sebesar 0,2955 persen, artinya 29,55 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan.

Tabel 5. Hasil penghitungan analisis regresi linier berganda pengaruh motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keterangan	Variabel		
	Motivasi berprestasi	Motivasi berafiliasi	Motivasi berkuasa
Koefisien regresi	0,3708	0,1867	0,3330
t hitung	7,3109	2,8095	5,1033
t tabel	1,9810	1,9810	1,9810
Konstanta	1,9213		
Koefisien determinasi	0,7045		
F hitung	90,5990		
F tabel	2,6842		

Sumber : Data primer yang diolah

Uji F menggambarkan pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan Bank Swasta di Kota Tegal. Dari penghitungan uji F diperoleh F hitung sebesar 90,5990 dan dengan

menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan (n-k-1) diperoleh F tabel sebesar 2,7938. Jadi F hitung (33,7351) > F tabel (2,7938) sehingga H_0 ditolak. Penolakan H_0 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel variabel motivasi

berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa semakin baik pula kinerja para karyawannya.

Untuk menggambarkan pengaruh secara parsial variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan dilakukan perhitungan uji t. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n - k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 1,9810, sedangkan dari hasil perhitungan yang dilakukan diketahui nilai t hitung variabel motivasi berprestasi (tX_1) sebesar 7,3109. Jadi nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga secara parsial variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n - k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 1,9810, sedangkan

dari hasil perhitungan yang dilakukan diketahui nilai t hitung variabel motivasi berafiliasi (tX_2) sebesar 2,8095. Jadi nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga secara parsial variabel motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n - k - 1$) diperoleh t tabel sebesar 1,9810, sedangkan dari hasil perhitungan yang dilakukan diketahui nilai t hitung variabel motivasi berkuasa (tX_3) sebesar 5,1033. Jadi nilai t hitung $>$ t tabel, sehingga secara parsial variabel motivasi berkuasa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui variabel yang memberikan pengaruh paling besar diantara motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan digunakan

perbandingan nilai elastisitas koefisien regresi. Berdasarkan perhitungan analisis regresi

linier beragnda diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Perbandingan nilai elastisitas koefisien regresi pengaruh variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan Bank Swasta di Kota Tegal

Variabel	Elastisitas koefisien regresi
Motivasi berprestasi (X1)	0,3924
Motivasi berafiliasi (X2)	0,1840
Motivasi berkuasa (X3)	0,3224

Berdasarkan tabel 6 diketahui besarnya nilai elastisitas koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (E1) sebesar 0,3924, nilai elastisitas koefisien regresai variabel motivasi berafiliasi (E2) sebesar 0,1840 dan nilai elastisitas koefisien regregresi variabel motivasi berkuasa (E3) sebesar 0,3224.

Berdasarkan perbandingan nilai elastisitas

koefisien regresi diketahui bahwa nilai elastisitas koefisien regresi variabel motivasi berprestasi paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal ini berarti variabel motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel yang lain, sehingga hipotesis keempat dapat diterima.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa : Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Swasta di Kota Tegal. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kemungkinan tercapainya peningkatan kinerjanya. Motivasi berkuasa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Swasta di Kota Tegal. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi motivasi berkuasa yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kemungkinan tercapainya peningkatan kinerjanya. Motivasi beraliasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Swasta di Kota Tegal. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi berafiliasi yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kemungkinan tercapainya peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan perbandingan nilai elastisitas koefisien regresi diketahui bahwa nilai elastisitas koefisien regresi variabel motivasi berprestasi paling besar dibandingkan variabel lainnya. Hal

ini berarti variabel motivasi berprestasi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel yang lain.

Dari uraian tersebut dapat diberikan saran sebagai berikut : Peningkatan kinerja karyawan Bank Swasta di Kota Tegal dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi. Antara lain dengan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti berbagai pelatihan motivasi maupun kesempatan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, 1994. **Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala**. Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Dessler, Gary, 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Fermon E. Kazt & James E. Rosenwig. 1996. **Organisasi dan Manajemen**. Bina Rupa Aksara, Bandung.
- Gibson, James, John M. Ivancevich, dan Donnely 1996, **Organisasi dan Manajemen**, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, F. Cardoso, 1995, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.

- Handoko Karjantoro, 2004, "**Mengelola Kinerja : Suatu Tinjauan Praktis**", *Usahawan*, No. 07 Th XXXIII Juli 2004.
- Hasibuan, Malayu, 2003, **Organisasi dan Motivasi**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE, Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1995. **Manajemen Perilaku Organisasi : Pendetaygunaan Sumber Daya Manusia**. Agus Dharma (pen.) Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Jamaludin Iskak dkk., 2005, "**Program Kompensasi : Pembagian Laba Ditinjau dari Teori Motivasi dan Ekspektasi**", *Usahawan*, No. 08 Th XXXIV Juli 2005.
- Koeswara, 1995, **Motivasi, Teori dan Penelitiannya**, Angkasa, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Niken Wijayanti, 2005, '**Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Wiworotomo Purwokerto**' Tesis, Program Pascasarjana Universitas Jenderal Soedirman. Tidak dipublikasikan.
- Nitisemito, Alex. S. 1996, **Manajemen Personalialia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sahlan Asnawi,. 2001. **Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi)**. Studia Press, Jakarta
- Simamora, Henry. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun dan Sofyan Efendi, 1995. **Metode Penelitian Survei**. LP3ES. Jakarta.
- Sitepu, Nirwana SK. 1994. **Analisis Jalur**. FMIPA Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Sugeng Rianto, 2005, '**Pengaruh Insentif, Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kabupaten Purbalingga**', Tesis, Program Pascasarjana Universitas Jenderal Soedirman. Tidak dipublikasikan.
- Supriyati, 2006, "**Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja**", *Ventura* Vol 9 No. 3 Desember, Hal. 75 – 85.
- Supriyatini. 2003. **Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme Terhadap Hasil Kerja (Outcomes). Studi Empiris Pemeriksa Pajak Pada Kanwil DJP Jawa bagian Timur II Sidoarjo**. Ventura Vol. 9 No.3 Desember 2006.

Teman Koesmono dan Bambang Wijanarko Otok, 2006, **Pengaruh Praktik MSDM yang Dibentuk oleh Unsur Motivasi terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi pada AMA Surabaya**, *Ventura*, Vo. 9 No. 3 Desember, hal. 45 – 51.

Thoha, Miftah, 2000, **Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya**, CV. Rajawali, Jakarta.

Umar, Husein. 2000. **Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.