

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

by 9 Pak Gun

Submission date: 18-Sep-2020 01:23PM (UTC+0300)

Submission ID: 1390304364

File name: Pengaruh_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Studi.pdf (74.27K)

Word count: 3878

Character count: 23859

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

Oleh: *Setyowati Subroto dan Gunistiyo*

ABSTRAK

13

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. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Validitas dan reliabilitas data dari kuisisioner diuji dengan teknik *product moment correlation*. 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 digunakan regresi berganda berganda dengan uji F. Transformasi data dilakukan dengan *Metode Succesive Interval*.

Hasil perhitungan uji t yang dilakukan diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi berafiliasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pula variabel motivasi berkuasa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari variabel-variabel motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi berkuasa terhadap kinerja karyawan. 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.

Rekomendasi yang dapat diberikan adalah bahwa 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.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan

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.

⁴ 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 ²¹ 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. ¹¹ 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.

¹³ 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 penelitian ini dapat memberi kontribusi berupa: Bagi Institusional diharapkan merupakan masukan yang sangat penting bagi lembaga khususnya lembaga perbankan swasta dalam pengambilan keputusan mengenai pengembangan lembaga terutama dalam pengembangan sumberdaya manusianya. Bagi Ilmu Pengetahuan memberikan kontribusi berupa diperolehnya beberapa faktor 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 memedulikan 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*.

Transformasi data dilakukan dengan *Metode Succesive 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.

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 berganda dengan uji F. Untuk mengetahui variabel mana

yang paling dominan pengaruhnya digunakan rumus sebagai berikut

(Gaspersz; 1991):

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

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

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 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 berkuasa	1	0,550	0,284	Valid
	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

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.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
1	Kinerja	0,660	0,284	Reliabel
2	Motivasi berprestasi	0,760	0,284	Reliabel
3	Motivasi berafiliasi	0,640	0,284	Reliabel
4	Motivasi berkuasa	0,602	0,284	Reliabel

Dari tabel 2 dapat diketahui hasil penghitungan reliabilitas diperoleh nilai reliabilitas alpha pada variabel motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3) dan kinerja (Y) lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,284. Dengan demikian dapat dikatakan pertanyaan yang tergabung dalam variabel motivasi berprestasi (X1), motivasi berafiliasi (X2), motivasi berkuasa (X3) dan kinerja (Y) adalah reliabel untuk dijadikan instrumen dalam penelitian.

Penilaian terhadap variabel penelitian dilakukan dengan skala likert yaitu skor satu sampai dengan lima. Skor satu mencerminkan jawaban yang sangat tidak setuju, sedangkan skor lima mencerminkan jawaban sangat setuju. Deskripsi jawaban responden pada variabel motivasi berprestasi dapat dilihat pada tabel 3.

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

Pernyataan	Skor jawaban					Jml
	5	4	3	2	1	
Tugas memiliki kualitas tinggi	36	60	22	0	0	118
Tugas diselesaikan tepat waktu	30	57	31	0	0	118
Berusaha meningkatkan kualitas kerja	34	43	41	0	0	118
Perlengkapan kerja sesuai kebutuhan	47	48	23	0	0	118
Hasil kerja optimal	40	45	33	0	0	118
Prosedur kerja dipahami	35	53	30	0	0	118
Waktu kerja hanya untuk kepentingan perusahaan	34	48	36	0	0	118
Pengurangan tenaga kerja untuk hasil yang maksimal	33	56	29	0	0	118
Perlengkapan dapat dipergunakan dalam jangka waktu lama	34	50	34	0	0	118
Jumlah	323	460	279	0	0	1062
Persentase	30,41	43,31	26,27	0	0	100,00

Berdasarkan hasil penelitian diketahui sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju terhadap item pernyataan pada variabel motivasi berprestasi yaitu sebesar 43,31 persen. Tingginya jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk terus meningkatkan berprestasi.

33 Deskripsi jawaban responden pada variabel motivasi berafiliasi dapat dilihat pada tabel 4.

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

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 saling mendukung satu sama lain	43	32	43	0	0	118
Jumlah	313	386	245	0	0	944
Persentase	33,16	40,89	25,95	0	0	100,00

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.

7 Deskripsi jawaban responden pada variabel berkuasa berprestasi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi jawaban pada variabel motivasi berkuasa menurut karyawan Bank Swasta di Kota Tegal tahun 2009

Pernyataan	Skor jawaban					Jml
	5	4	3	2	1	
Kebijakan mampu mengapresiasi 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 5 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.

7 Deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 6. Berdasarkan hasil penelitian seperti pada tabel 6, diketahui sebagian besar karyawan memberikan jawaban sangat setuju terhadap item

pernyataan pada variabel kinerja yaitu sebesar 36,16 persen. Tingginya jawaban menunjukkan kinerja karyawan Bank Swasta di Kota Tegal baik.

Tabel 6. 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

29 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 7. 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		

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 ³ 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 Ho ditolak. Penolakan Ho ³¹ 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 ³ 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, ⁵ sehingga secara parsial variabel motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan ³ 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 berganda diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 8. 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 10 diketahui besarnya nilai elastisitas koefisien regresi variabel motivasi berprestasi (E1) sebesar 0,3924, nilai elastisitas koefisien regresi variabel motivasi berafiliasi (E2) sebesar 0,1840 dan nilai elastisitas koefisien regresi 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

⁵ 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 kerjanya. 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 kerjanya. 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 kerjanya.

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.

¹⁶ 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.

- ²⁰ 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**. BPF, Yogyakarta.
- ¹⁹ Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1995. **Manajemen Perilaku Organisasi : Pendetaygunaan Sumber Daya Manusia**. Agus Dharma (pen.) Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Jamaludin Iskak dkk., 2005, ²⁴ "**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.
- ¹⁵ Nawawi, Hadari. 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- ²³ 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.
- ³⁶ Nitisemito, Alex. S. 1996. **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- ²² Sahlan Asnawi., 2001. **Teori Motivasi (Dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi)**. Studia Press, Jakarta
- ¹⁰ 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.
- ⁴ Supriyati, 2006, "**Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme serta Pengaruh Profesionalisme terhadap Hasil Kerja**", *Ventura* Vol 9 No. 3 Desember, Hal. 75 – 85.
- ⁴ 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.

9
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.

18
Umar, Husein. 2000. **Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.** Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

%

INTERNET SOURCES

%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.kpu.go.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	2%
3	e-journal.umc.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
7	jurnal.untirta.ac.id Internet Source	1%
8	moam.info Internet Source	1%
9	digilib.its.ac.id Internet Source	<1%

10

Submitted to University Of Tasmania

Student Paper

<1%

11

journal.unj.ac.id

Internet Source

<1%

12

Kholipatun Kholipatun, Isnaini Rodyah.
"KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI
PENDIDIKAN DI UPTD DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN PORONG KABUPATEN
SIDOARJO", JKMP (Jurnal Kebijakan dan
Manajemen Publik), 2014

Publication

<1%

13

a-research.upi.edu

Internet Source

<1%

14

e-journal.ups.web.id

Internet Source

<1%

15

Misnen Ardiansyah, Ibnu Qizam, Joko Setyono.
"KONSTRUKSI KOPETENSI PROFESIONAL
SARJANA EKONOMI SYARIAH PADA
LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH",
INFERENSI, 2013

Publication

<1%

16

Israwati Harahap, Novia Gesriantuti, Nofripa
Herlina, Elsie Elsie, Yeeri Badrun. "Pemeriksaan
Golongan Darah bagi Guru Biologi SMAN dalam
Rangka Peningkatan Kualitas Guru", Jurnal
SOLMA, 2018

<1%

17	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	<1%
18	vm36.upi.edu Internet Source	<1%
19	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1%
20	Submitted to Universitas PGRI Madiun Student Paper	<1%
21	Submitted to IAIN Surakarta Student Paper	<1%
22	stppyogyakarta.ac.id Internet Source	<1%
23	www.webstatschecker.net Internet Source	<1%
24	elibrary.unisba.ac.id Internet Source	<1%
25	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
26	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1%
27	eprints.uad.ac.id Internet Source	<1%

28	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1%
29	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	<1%
30	jurnal.ugm.ac.id Internet Source	<1%
31	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
32	financial.ac.id Internet Source	<1%
33	journal.staincurup.ac.id Internet Source	<1%
34	Sukaaro Waruwu, Victorinus Laoli. "The effect of development on employee career improvement in the Secretariat Office Region of Nias District", Jurnal Manajemen Motivasi, 2018 Publication	<1%
35	jurnal.stikes-aisyiyah-palembang.ac.id Internet Source	<1%
36	library.upnvj.ac.id Internet Source	<1%

Exclude bibliography Off