ABSTRAKSI

CHRISTINA WIDJAJA. 2011. *Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap PT. Panin Bank Tbk. Cabang Puri Tahun 2009.* (Dibimbing oleh *Levianti, Psi*. dan *Dra. Safitri, M.Si*).

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat besar untuk dapat melaksanakan kegiatan usaha dengan baik. Karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas adalah motivasi berprestasi. Karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Namun demikian tidak semua karyawan memiliki motivasi berprestasi tinggi. Demikian pula halnya dengan karyawan di PT. Panin Bank Tbk Cabang Puri Tahun 2009 baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan perbedaan motivasi berprestasi karyawan kontrak dan karyawan tetap di PT. Panin Bank Cabang Puri Tahun 2009. Penelitian ini bersifat deskriptif komparatif, yaitu mengambarkan variabel penelitian dalam hal ini adalah motivasi berprestasi. Sampel penelitian ini adalah karyawan kontrak dan tetap yang bekerja di PT. Panin Bank Cabang Puri Tahun 2009, sebanyak 40 orang dengan teknik *sampling probability* dengan metode *random*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner motivasi berprestasi yang telah diuji reliabilitas dan validitasnya. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif untuk melihat gambaran motivasi berprestasi dan *t-test* untuk melihat perbedaan motivasi berprestasi.

Gambaran motivasi berprestasi pada karyawan kontrak dan karyawan tetap yang dominan adalah *Rendah*. Namun karyawan tetap yang memiliki motivasi berprestasi tinggi lebih banyak daripada karyawan kontrak. Motivasi berprestasi rendah terdapat pada karyawan perempuan; usia 20–30 tahun; pada tingkat pendidikan D3; dengan lama bekerja kurang dari satu tahun dan masa kerja 2–3 tahun; dengan jabatan sebagai *Account Officer*, *Sales Manager*, *Team Leader*, dan *General*; belum menikah; serta penghasilan satu sampai dengan tiga juta. Sedangkan motivasi berprestasi tinggi ditemukan pada karyawan laki–laki; usia 31–40 tahun; pada tingkat pendidikan S1; masa kerja 1–3 tahun dan lebih dari 3 tahun; dengan jabatan sebagai *Branch Manager*, *Head Officer*, dan *Driver*; menikah; serta penghasilan lebih dari delapan juta.

Perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap tidak signifikan. Dimensi motivasi berprestasi yang dominan pada karyawan kontrak adalah dimensi derajat kesulitan. Dimensi motivasi berprestasi yang dominan pada karyawan tetap adalah dimensi derajat keingintahuan.

.