

## RINGKASAN PENELITIAN

Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
Ketua peneliti	: Febriana Wurjaningrum, SE
Anggota Peneliti	: Dra. Ec Iswahjuni, Ak Ni Made Sukartini, SE Dra. Ec Nuri Herachwati Muhammad Madyan, SE
Fakultas	: Ekonomi
Sumber dana	: Dana Rutin Universitas Airlangga Sk Rektor Nomor . 6128/JO3.12/PL/1998 Tanggal 24 Agustus 1998

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Bila tugas yang dibebankan kepadanya tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan untuk bekerja dengan baik. Tugas seorang pimpinan adalah memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai. Dikuatkan, disokong, dihentikan dan reaksi subyektif yang timbul. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standart, target atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Dengan mengadakan penilaian prestasi kerja berarti suatu organisasi telah memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara baik.

Penelitian ini mencoba menjawab permasalahan :

1. Apakah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan universitas Airlangga?
2. Dari faktor-faktor motivasi tersebut, faktor apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan Universitas Airlangga?

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Airlangga.

Tujuan penelitian ini adalah memberikan bukti empirik tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan di Universitas Airlangga dan menunjukkan variabel-variabel motivasi yang mana ,yang benar-benar berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linier berganda. Dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e_i$$

Dimana :

Y = prestasi kerja yang diukur dari kemampuan, ketrampilan dan kepribadian.

X1 = gaji

X2 = Kondisi kerja

X3 = Kebutuhan Sosial

X4 = Kebutuhan penghargaan

X5 = Kebutuhan aktualisasi diri

b0 = Intersep atau konstanta

b1-b5 = Koefisien regresi

Kesimpulan dari penelitian ini adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu prestasi kerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel-variabel motivasi ( X1, X2, X3, X4, X5 ) dengan F sebesar 10,63623 dan r square sebesar 0,13190. Variabel kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang bermakna ( X1, X2, X3, X4 tidak signifikan) dan searah terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, apabila karyawan semakin memiliki kebutuhan untuk mengembangkan diri dan melakukan yang paling baik untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan maka prestasi kerja karyawan akan semakin baik, begitu sebaliknya dan mengindikasikan bahwa para karyawan menganggap faktor kebutuhan aktualisasi diri yaitu keinginan untuk meningkatkan kemampuan dan melakukan yang terbaik untuk mencapai keberhasilan merupakan faktor yang akan menentukan terhadap prestasi kerja karyawan.