

EMPLOYEE MOTIVATION

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI BAHAN BAKU PADA PT. GARAM (PERSERO)
DI KALIANGET - MADURA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**

KK.
B. 60. 103
Rnt
P



DIAJUKAN OLEH :

**RINNA RATNAWATI
049922651-E**

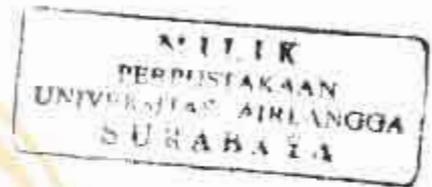


**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2002**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI BAHAN BAKU PADA PT. GARAM (PERSERO)
DI KALIANGET - MADURA**

DIAJUKAN OLEH :
RINNA RATNAWATI
No Pokok : 049922651-E



TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Dwi Ratmawati".

Dra. Ec. DWI RATMAWATI, M.Com.

TANGGAL.....23/01/2003

KETUA PROGRAM STUDI,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Amiruddin Umar".

DR. H. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL.....29-01-2003

ABTRAKSI

Perusahaan sebagai suatu organisasi dalam meraih keberhasilan, salah satunya di pengaruhi oleh motivasi para karyawan yang dimiliki. Hal ini di sebabkan motivasi dapat membangun kinerja yang tinggi. Motivasi akan meningkatkan kinerja apabila tepat pada sasaran, sehingga tercipta kondisi dinamis dan berkualitas.

Teori motivasi Maslow menyebutkan bahwa ada lima tingkatan yang tersusun dalam suatu heirarki. Heirarki tersebut terdiri dari : kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. Dalam penelitian ini teori tata tingkat tersebut disesuaikan dengan keadaan perusahaan menjadi kebutuhan akan fisiologis (X_1), keamanan kerja (X_2), hubungan sosial (X_3), penghargaan prestasi (X_4) dan aktualisasi diri (X_5).

Data yang diperoleh dilakukan dengan cara melakukan observasi lapangan, penyerahan kuisisioner kepada karyawan bagian produksi level menengah dengan status pegawai tetap, penyerahan formulir penilaian prestasi kerja karyawan kepada pimpinan karyawan, wawancara dan data intern perusahaan. Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan level menengah dengan status pegawai tetap (populasi). Analisis data dilakukan dengan skoring (metode Likert) dan diolah dengan uji statistik analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan gaji, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan prestasi dan promosi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Garam (Persero). Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya uji F hitung sebesar 37,051 sementara F tabel sebesar 2,40 yang berarti lebih besar, sehingga untuk hipotesis I dapat diterima. Sementara hipotesis II yang menyatakan bahwa gaji merupakan faktor dominan ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan uji parsial, dari uji parsial disebutkan bahwa penghargaan prestasi merupakan faktor yang dominan. Hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien determinasi parsial (r^2) untuk penghargaan prestasi kerja sebesar 0,617, yang lebih besar dibandingkan dengan faktor yang lain.

Saran yang bisa di berikan agar karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian lebih untuk faktor penghargaan prestasi kerja. Sehingga tatanan yang ada lebih bisa disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Selama ini penghargaan prestasi kerja diberikan 10 tahun sekali, untuk itu penghargaan tidak harus menunggu 10 tahun tetapi pemberian pujian, sanjungan ataupun pemberian hadiah yang sesuai dengan prestasi yang telah dicapai karyawan. Namun bukan berarti faktor-faktor yang lain dikesampingkan, karena pada dasarnya terdapat hubungna antara faktor-faktor motivasi tersebut.