

ABSTRAKSI

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi karyawan dan bagi perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik maka dalam dirinya akan timbul upaya untuk bekerja lebih baik dan selanjutnya karyawan tersebut akan memberikan prestasinya pada perusahaan. Untuk itu pada penelitian ini bertujuan mengetahui berapa besar faktor-faktor motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan akan rasa aman (X_2), kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai (X_3), kebutuhan akan pengakuan diri (X_4) dan kebutuhan akan aktualisasi diri (X_5) secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Surabaya dan mengetahui faktor motivasi mana yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Surabaya.

Sampel yang diambil dalam penulisan skripsi ini adalah sebesar 40 orang karyawan tetap PT. Panasonic Gobel Indonesia Cabang Surabaya. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda, yang pada akhirnya setelah melakukan perhitungan melalui SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = -0,0809 + 0,173 X_1 + 0,260 X_2 + 0,159 X_3 + 0,208 X_4 + 0,204 X_5$$

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan akan rasa aman (X_2), kebutuhan rasa dimiliki dan dicintai (X_3), kebutuhan akan pengakuan diri (X_4) dan kebutuhan akan aktualisasi diri (X_5) secara bersama – sama pada kinerja, berdasarkan hasil pengujian F hitung dengan nilai 25.692 lebih besar dari F tabel 4.475 atau dengan tingkat signifikansi uji F hitung adalah sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared = 0,791, berarti secara bersama-sama 79,1 % perubahan variabel kinerja disebabkan oleh variabel motivasi karyawan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan akan rasa aman (X_2), kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai (X_3), kebutuhan akan pengakuan diri (X_4) dan kebutuhan akan aktualisasi diri (X_5). Sedangkan sisanya yaitu 20,9 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Pada pengujian parsial seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 atau nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah kebutuhan akan rasa aman (X_2) sebesar 0.364, kemudian kebutuhan akan pengakuan diri (X_4), kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dan kebutuhan untuk dimiliki dan dicintai (X_3).

Penelitian ini membuktikan bahwa kelima variabel motivasi kerja terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan akan rasa aman (X_2), kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai (X_3), kebutuhan pengakuan diri (X_4) dan kebutuhan akan aktualisasi diri, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.