

**PENGARUH BEBERAPA VARIABEL MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA**

**S K R I P S I**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



B. 669/93  
Poh  
p

**OLEH:**

**NATALIA RAMADHANTI POHAN**

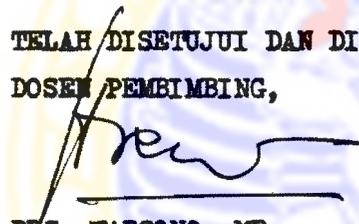
No. Pokok : 048511965

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA  
S U R A B A Y A  
1992**

**PENGARUH BEBERAPA VARIABEL MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA**

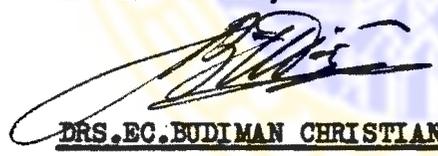
**DIAJUKAN OLEH :**  
**NATALIA RAMADHANTI POHAN**  
**No.Pokok: 048511965**

**TELAH/DISETJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :**  
**DOSEN PEMBIMBING,**

  
**DRS. WARSONO, ME.**

**Tanggal.....**

**KETUA JURUSAN,**

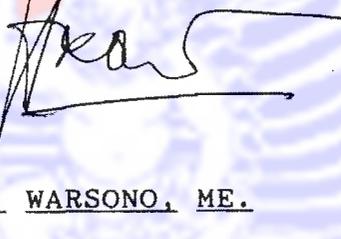
  
**DRS. EC. BUDIMAN CHRISTIANANTA, MA, PhD .**

**Tanggal.....**

Surabaya,.....

disetujui untuk diujikan

Dosen Pembimbing,



Drs. WARSONO, ME.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan pada bab-bab terdahulu, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa :

1.1. Hipotesis "Diduga variabel motivasi kerja yang meliputi upah, keamanan kerja, kondisi hubungan kerja dan penghargaan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja" terbukti kebenarannya.

Pembuktiannya ditunjukkan oleh besarnya nilai R, yaitu sebesar 99%. Setelah dilakukan pengujian dengan nilai R yang menyatakan besarnya pengaruh variabel- variabel upah, keamanan kerja, kondisi hubungan kerja dan penghargaan terhadap variabel produktivitas kerja secara bersama-sama adalah signifikan.

1.2. PT. Dok dan Perkapalan dalam operasionalnya masih kurang memberikan perhatian terhadap faktor-faktor motivasi kerja karyawan yang meliputi : upah, keamanan kerja, kondisi hubungan kerja dan penghargaan.

Kekurangan-kekurangan tersebut misalnya terjadinya penurunan nilai upah dari tahun ke tahun dan belum diberlakukannya sistem pengupahan insentif, kurang harmonisnya hubungan antara karyawan dengan atasannya, belum memadainya lingkungan kerja dan fasilitas keamanan kerja, serta kurangnya penghargaan atasan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja dan belum tercapainya target produksi yang telah direncanakan.

## 2. Saran-saran

Saran-saran yang dapat penulis kemukakan guna menunjang pemecahan masalah pada PT. Dock dan Perkapalan adalah sebagai berikut :

- 2.1. Perusahaan hendaknya meninjau kembali sistem pengupahan yang berlaku selama ini, untuk kemudian menetapkan sistem pengupahan yang lebih baik sebagai usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2.2. Sebaiknya perusahaan menerapkan sistem pengupahan insentif untuk memacu semangat kerja karyawan.

- 2.3. Perusahaan hendaknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan serta menyediakan fasilitas keamanan kerja yang lebih memadai.
- 2.4. Pimpinan atau atasan diharapkan selalu memperhatikan kesulitan-kesulitan yang dihadapi karyawan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 2.5. Perusahaan hendaknya memperhatikan pula kualitas kehidupan kerja karyawan di masa yang akan datang yang dapat dilakukan melalui pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan serta memberi peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.