

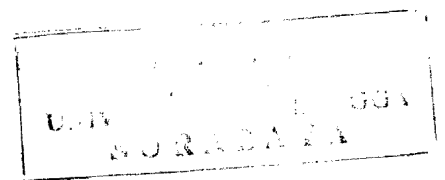
1. MOTIVASI DALAM PEKERJAAN
2. MANAJEMEN PEGAWAI.

**ANALISIS FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HONORER
PT. "X" CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

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

KK
B 162/99
Pm
a



Diajukan Oleh :

RUDY PRASETYAWAN

No. Pokok : 049520709 E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1999**

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HONORER
PT. "X" CABANG SURABAYA

DIAJUKAN OLEH :
RUDY PRASETYAWAN
No. Pokok : 049520709-E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. Hj. NURTJAHJA MOEGNI KARJADI, MSi
Nip. : 130604256

TANGGAL
1/9 '99

KETUA PROGRAM STUDI,



Drs. Ec. H. WARSONO, ME
Nip. : 130324091

TANGGAL

ABSTRAK

Faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja antara setiap orang berbeda. Salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan jasa adalah membangkitkan motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi, sehingga timbul motivasi yang tinggi. Motivasi adalah akibat interaksi dari individu dan situasi. Menurut Robins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (1996:198) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Teori motivasi diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu petunjuk, isi dan proses. Salah satu teori isi adalah hirarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow. Maslow menghipotesiskan bahwa di dalam semua manusia ada suatu jenjang kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut. Kinerja sebagai suatu catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama suatu periode tertentu. Kinerja tidak terlepas dari produktivitas yang merupakan rasio antara hasil terhadap masukan.

Dari data yang diperoleh melalui kuesioner diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor motivasi dari Maslow (kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri) yaitu : $Y = -4,240000 + 1,031429X_1 + 0,660000X_2 + 0,345714X_3 + 0,002857X_4 + 0,362857X_5 + \epsilon$.

Koefisien korelasi ($R_{y,12345}$) = 0,96261 dan koefisien determinasi ($R^2_{y,12345}$) = 0,92662 yang berarti bahwa 92,662% perubahan kinerja dijelaskan oleh kombinasi dari perubahan variabel kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Dari uji F yang dilakukan diketahui bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu $22,73097 > 3,4817$ hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang diungkapkan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan dan rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT. "X" Cabang Surabaya. Dari uji t diketahui bahwa faktor keselamatan dan keamanan, fisiologis, sosial dan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. "X" Cabang Surabaya dengan pengaruh t-parsial (fisiologis = 47,5041%; keselamatan dan keamanan = 53,8888%; sosial = 31,8449; dan aktualisasi diri = 26,7988%).

Dari keempat variabel yang signifikan diperoleh faktor keselamatan dan keamanan yang dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PT. "X" Cabang Surabaya yang paling berpengaruh adalah variabel keselamatan dan keamanan. Dengan hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam pekerjaan, artinya dengan semakin ketatnya persaingan dan besarnya target yang dibebankan kepada karyawan maka harus diimbangi dengan pendidikan yang tinggi dan pengetahuan yang luas.