

ANALISIS FAKTOR - FAKTOR MOTIVASI YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT INDUSTRI SODA INDONESIA (PERSERO)

KARYA TULIS UTAMA

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mencapai derajat Magister Manajemen



ICK
MM: 90/99
Hut
a

Diajukan oleh :

MANGARADJA SURYADI HUTAGAOL

NIM : 049510293 / M

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1998**


ANALISIS KARAKTER FAKTOR MOTIVASI
YANG MEMENGARAHKEH PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PRODUKSI
PADA PT INDUSTRI SODA INDONESIA (PERSERO)

Diajukan oleh:

Manguradja Suryadi Hutagaol
049510293/M

Disetujui oleh :

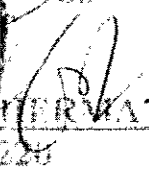
Pembimbing Utama :


Prof. H. UMAR NIMIRAN, MA, Ph.D
NIP.130 531 862

Tanggal: 20/9/98

Mengetahui,



Program Magister Manajemen
Universitas Airlangga

H. SATRIWAN ROSYIDI, M.Com

Tanggal: 20/9/98

yang bersangkutan di tempat ini menyatakan bahwa "Mangrove" karya Saryadi Saragom telah melakukan penyempurnaan dan perbaikan terhadap karya tulis utama yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Makro yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Prodaksi Pada PT Industri Kaca Indonesia (Persero)", sebagaimana yang telah ditandatangani oleh penguj.

Surabaya, Agustus 1994

Ketua

Sekretaris

(Drs. H. J. Subernan Kopyidi, M.Com) (Prof. H. Umar Nizar, M.A., Ph.D)

Anggota

Anggota

(Drs. H. Mudiman Christiantia, M.A., Ph.D)

(Drs. I. Gersono, M.P)

ABSTRAK

Memasuki era globalisasi-perdagangan bebas, yang akan dimulai di lingkungan ASEAN (Association South-East Asian Nation) - AFTA (Association Free Trade Agreement) pada tahun 2003 dan APEC (Association Petroleum Exporting Countries) pada tahun 2020, sebagai negara berkembang, dituntut untuk memiliki SDM yang profesional berkualitas, disiplin, produktif, dan kreatif-inovatif. SDM yang memiliki motivasi kerja tinggi dan mempunyai komitmen terhadap kinerja bermutu tinggi. Namun kondisi moneter Indonesia yang mengalami "goncangan" dan diikuti oleh krisis sembilan bahan pokok pada pertengahan tahun 1997 sampai dengan sekarang (April 1998) membawa dampak terhadap industri nasional. Produktivitas mengalami penurunan, yang salah satunya disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perbedaan penelitian antara peneliti sebelumnya dengan penelitian ini adalah obyek dari penelitian dan kurun waktu dalam melakukan penelitian yaitu pada tahun 1997.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT Industri Soda Indonesia (Persero) dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta untuk mengetahui faktor mana yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Adapun variabel-variabel motivasi yang diteliti adalah *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, *need for security*, dan *need for status*.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Metode Ordinary Least Square (OLS). Pengambilan responden dilakukan pada karyawan bagian produksi dengan batasan yang berpendidikan STM dan berusia 25-45 tahun, maka jumlah responden diperoleh 54 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa faktor-faktor motivasi berupa *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, *need for security*, dan *need for status* secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat R yang signifikan sebesar 0,6314 atau 63,14 % variabel-variabel bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi/menjelaskan variabel tidak bebasnya, dan F ratio sebesar 16,441 dengan probabilitas 1,967E-09. Sedangkan variabel *need for achievement* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi, yaitu sebesar 55,89 % dengan syarat variabel bebas lainnya konstan.

Saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan bagian produksi yang tinggi perlu diarahkan untuk meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan kelonggaran kepada karyawan untuk lebih berinisiatif, mengembangkan daya kreasi mencapai tujuan perusahaan dan mempercepat proses penyusunan kriteria penilaian kinerja karyawan, serta memberikan kesempatan tenaga kerja untuk mendapatkan training/pelatihan.