

ABSTRAKSI

Seiring dengan berubahnya zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi zaman era globalisasi ini, salah satunya dengan memberi motivasi kerja pada karyawan, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi mutu dan kualitas output dari perusahaan itu. Teori dua faktor dari Herzberg (1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan 'disatisfier' atau *hygiene factors* dan yang lainnya dinamakan 'satisfier' atau *motivators*. Faktor *hygiene* meliputi hal-hal seperti : gaji / upah, pengawasan, hubungan antar pribadi kondisi kerja dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka karyawan tidak puas. Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa lagi tetapi belum terpuaskan. Sedangkan *satisfier* adalah karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan - kebutuhan urutan lebih tinggi karyawan serta perkembangan psikologisnya, mencakup pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi. Jadi *satisfier* jika karyawan hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan.

Bertolak dari uraian tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah "Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja ditinjau dari Teori Herzberg Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Panamas Surabaya ?". Dimana diharapkan tercapai tujuan terbentuknya prestasi kerja karyawan yang baik melalui pemberian motivasi kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan beberapa faktor dari variabel pembentuk motivasi kerja yaitu pengakuan (X_1), tanggungjawab (X_2), dan kebijakan organisasi (X_3), pengawasan (X_4), gaji (X_5), hubungan interpersonal (X_6), kondisi kerja (X_7). Metode yang digunakan kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda. Pengelolaan data statistik dan uji hipotesis dilakukan dengan software SPSS Versi 10.0. Jumlah jumlah populasi sampel yang diteliti sebanyak 30 orang. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,106 + 0,437 X_1 + 0,173 X_2 + 0,276 X_3 + 0,392 X_4 + 0,269 X_5 + 0,231 X_6 + 0,367 X_7$$

Variabel kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Panamas Surabaya. Simpulan ini berdasarkan pada hasil uji F dimana $F_{hitung} (12,506) > F_{tabel} (2,9752)$ dan t hitung terletak pada daerah penerimaan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan variabel kondisi kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Panamas Surabaya karena memiliki nilai determinasi (r^2) terbesar yaitu 0,260.

Kata kunci : prestasi kerja, motivasi, pengakuan, tanggungjawab, kebijakan organisasi, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja