

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PARA PEKERJA OPERASIONAL
PADA CV. TRI MARINA JAYA DI SURABAYA**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

EKO BUDIANTO

No. Pokok : 049420288 E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PARA PEKERJA OPERASIONAL
PADA CV. TRI MARINA JAYA DI SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :
EKO BUDIANTO
No. Pokok : 049420288 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



Drs. Ec. H. Warsono, ME.
NIP 130 324 091

Tanggal ..16-04-2002

KETUA PROGRAM STUDI,



Dra. Ec. Hj. Soedewi Soedorowardi, MS.
NIP 130 655 719

Tanggal 18/04-2002

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan atas hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapatlah ditarik beberapa simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1. Simpulan

1. Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri ternyata secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja para pekerja operasional pada CV. Tri Marina Jaya Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,9092 (90,92 %) yang mendekati angka 1 (100 %), berarti ada indikasi hubungan positif yang erat/kuat antara variabel-variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , dan X_5) secara bersama-sama dengan variabel tidak bebasnya (Y). Sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,8266 berarti bahwa variabel-variabel bebasnya secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi pada variabel tidak bebasnya sebesar 82,66 %, dan sisanya sebesar 17,34 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan diperoleh pula nilai F hitung = 18,110 > F tabel = 2,60 dengan probabilitas sebesar 1,213E-06, yang berarti hipotesis pertama dalam

penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga faktor-faktor, motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja para pekerja operasional pada CV. Tri Marina Jaya Surabaya, dapat diterima kebenarannya.

2. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa seluruh faktor motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dari kelima faktor motivasi tersebut, ternyata kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja dikarenakan nilai t hitung = $6,190 > t \text{ tabel} = 2,060$ dan probabilitasnya adalah $0,00001 < 0,05$, serta kontribusinya paling besar yaitu 66,85 %. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga kebutuhan fisiologis mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja para pekerja operasional pada CV. Tri Marina Jaya Surabaya dapat diterima kebenarannya.

5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri mempunyai pengaruh yang sangat bermakna (signifikan) terhadap prestasi kerja para pekerja operasional pada CV. Tri Marina Jaya Surabaya,

oleh karena itu perusahaan harus mengupayakan agar kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Antara lain yaitu dengan meningkatkan penghasilan pekerja baik berupa penambahan insentif, biaya transportasi, maupun uang makan, meningkatkan kepuasan keselamatan dan keamanan kerja ini yaitu melalui pemberian kelengkapan dan fasilitas kerja yang lebih baik, memberikan jaminan keselamatan kerja, dan jaminan atas kelangsungan pekerjaan mereka, menciptakan kondisi lingkungan yang baik, memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai, serta meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai.

2. Mengingat kebutuhan fisiologis merupakan variabel yang dominan pengaruhnya, maka pertama-tama upaya perusahaan dalam memotivasi para pekerjanya agar prestasi kerjanya dapat meningkat adalah dengan memperhatikan pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar dari para pekerjanya tersebut, antara lain yaitu dengan memberikan insentif bagi para pekerja yang berprestasi, dimana hal ini dimaksudkan agar pekerja tersebut memiliki dorongan/motivasi untuk tetap berprestasi dan akan memotivasi pekerja-pekerja yang lain untuk berprestasi juga.