

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP  
MANGKOK MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana  
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen**

**Universitas Katolik Widya Karya Malang**



**Disusun oleh:**

**FEBRI SHEENI RAHARDJO**

**NIM: 201011011**

**JURUSAN MANAJEMEN – FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG**

**2014**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Febri Sheeni Rahardjo  
NIM : 201011011  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP  
MANGKOK MALANG

Malang, 6 Juni 2014

Pembimbing I

Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIDN: 0701056401

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIDN: 0706055302

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Cornelius Niwadolo, MM.

NIDN: 0706055302

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.

NIDN : 0701056401

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG**

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Nama : Febri Sheeni Rahardjo

NIM : 201011011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 6 Juni 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1).

Disahkan oleh :



Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang

Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIDN: 0706055302

Dewan Penguji

1. Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIDN: 0701056401

2. Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIDN: 0706055302

3. Drs. G. Budi Wahyono, MSi

NIDN: 002066302



**PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG**  
**JALAN VILA TIDAR INDAH NO.5**  
Telp ( 0341)7569283

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Werianto  
Jabatan : Pimpinan Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang  
Alamat : Villa Tidar Indah No 5 Malang

Dengan ini menerangkan bahwa:

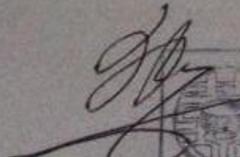
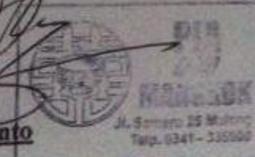
Nama : Febri Sheeni Rahardjo  
NIM : 201011011  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Widya Karya Malang

Telah selesai melakukan penelitian pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang selama 10 hari, terhitung mulai tanggal 26 Maret 2014 sampai dengan 4 April 2014 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Malang, 8 April 2014

**Pimpinan Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang**

  
**Werianto**  
  
Jl. Semang 25 Malang  
Telp. 0341 - 335000

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG”**

merupakan karya asli dari :

Nama : Febri Sheeni Rahardjo  
NIM : 201011011  
Jurusan : Ekonomi  
Fakultas : Manajemen  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang

dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 6 Juni 2014

Febri Sheeni R

**DITERIMA DAN DISETUJUI**

Pembimbing I

Dra. Anni Yudiastuti, MP.

NIDN: 0701056401

Pembimbing II

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.

NIDN: 0706055302

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Cornelius Niwadolo, MM.

NIDN: 0706055302



Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M. P.

NIDN: 0701056401

## **Persembahan**

*Tuhan Yesus yang telah memberikan aku ketabahan dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi*

*Keluargaku yang selalu memberikan aku semangat dan dukungan dalam mengerjakan skripsi*

*Bu Anni dan Pak Cornel yang dengan sabar memberikan saran dan bimbingan sehingga terselesainya skripsi ini*

*Untuk sahabat-sahabatku (Betty, Ika, Erika, Irene, Novi, Lindalva) yang selalu mendukung dan memberikan aku semangat dalam mengerjakan skripsi. So glad I have you guys, you guys are the best...jajajajajajaja*

*Betty, trio, lionie, ricky medianto yang selalu membantu aku dalam mengerjakan skripsi*

*Untuk teman-temanku manajemen angkatan tahun 2010. Such a great moment spending this 4 years with y'all...I love ya!!*

*Muchas gracias por mi hun por su paciencia y siempre me da el espíritu de la obra de esta tesis .. mucho tam*

*Untuk pihak-pihak lain yang membantu pembuatan skripsi ini*

## Motto:

Be brave, fight for what you believe in and make your dreams your reality

It's always seems impossible, until it's done

Carpe diem, quam minimum credula postero

Don't lose hope, you never know what tomorrow will bring

Just keep doing what you like to do, live your life with passion and never give up

**RIWAYAT HIDUP**

1. Nama : Febri Sheeni Rahardjo
2. Nim : 201011011
3. Jurusan : Manajemen
4. Fakultas : Ekonomi
5. Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
6. Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 18 Februari 1990
7. Agama : Katolik
8. Nama Orang Tua :
  - Ayah : Budi Rahardjo
  - Ibu : Helena Yuliana
9. Alamat : Jl. Villa Puncak Tidar V-107 Malang
10. Riwayat Pendidikan
  - a. SDK Santa Maria 1 Malang 1996-2002
  - b. SMPK Santa Maria 1 Malang 2002-2006
  - c. SMAK Santa Maria Malang 2006-2010

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas Berkat dan Kasih Karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dari awal hingga akhir dengan judul “

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang

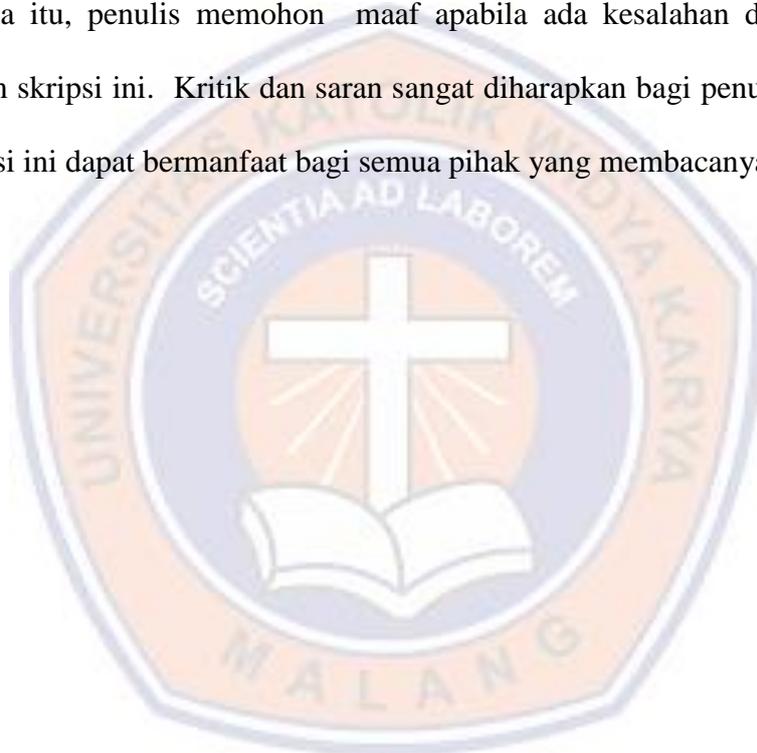
Penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih atas bimbingan, dorongan dan semangat dari berbagai pihak dalam bentuk saran dan kritik, karena itu menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalam nya kepada:

1. Romo Michael Agung Christiputra O’Carm selaku Romo Rektor
2. Ibu Dra. Anni Yudiastuti.M.P. selaku Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan saran-saran dalam penyelesaian skripsi
3. Bapak Drs.Cornelius Niwadolo.M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi
4. Bapak Werianto selaku pimpinan, Eunike Christian selaku wakil pimpinan Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang yang telah mengijinkan dan membantu penelitian skripsi

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

5. Para karyawan Perusahaan Pia Cap Mangkok yang telah meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner untuk penelitian hingga terselesainya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan sehingga bisa menjadi bekal di masa depan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf apabila ada kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Kritik dan saran sangat diharapkan bagi penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.



Malang, 2014

Penulis

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	i
HALAMAN DAFTAR ISI.....	iii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	v
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Perumusan Masalah.....	5
C.Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.Tujuan Penelitian.....	6
2.Mannfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A.Landasan PenelitianTerdahulu.....	8
B.Tinjauan Pustaka.....	7
1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2 Pengertian Motivasi.....	11
3 Pengertian Kinerja.....	11
4.Teori-teori Motivasi.....	12
5.Pendekatan-pendekatan Motivasi.....	13
6.Tujuan Pemberian Motivasi.....	14
7.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja.....	14
8.Cara untuk mengukur kinerja karyawan.....	15
9.Penilaian kinerja digunakan sebagai.....	15
10.Usaha memelihara tenaga kerja.....	17
11.Hubungan Motivasi dengan Kinerja karyawan.....	17
C.Kerangka Pikir.....	18
D. Hipotesis.....	19

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian .....	21
B. Ruang Lingkup Penelitian .....	21
C. Lokasi Penelitian .....	21
D. Populasi dan Sampel .....	21
E. Jenis dan Sumber Data.....	22
1. Jenis Data.....	22
2. Sumber Data .....	23
3. Teknik Pengumpulan Data .....	23
F. Definisi Operational Variabel .....	24
G. Teknik Analisa Data.....	26

## BAB IV ANALISA DAN INTERPRESTASI DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	30
1. Sejarah berdirinya Perusahaan .....	30
2. Lokasi Perusahaan.....	32
3. Bentuk Hukum Perusahaan .....	34
4. Tujuan Perusahaan .....	35
5. Struktur Organisasi Perusahaan .....	37
6. Kondisi Umum Perusahaan.....	41
7. Daerah Pemasaran dan Penjualan .....	42
8. Keuangan Perusahaan .....	44
9. Produksi dan Proses Produksi .....	44
B. Deskriptif Karakteristik Responden .....	47
1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	47
2. Penyajian Jawaban Responden terhadap Variabel Penelitian.....	50
C. Analisa Data dan Interpretasi .....	57
1. Uji Instrumen .....	57
2. Pengujian Asumsi Klasik .....	59
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
4 Uji Hipotesis.....	66
D. Pembahasan .....	71
E. Implikasi Hasil Penelitian.....	78

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	84
B. Saran .....	85

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Tabel Kualitas Pendidikan .....	41
Tabel 4.2 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4 Tabel Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.5 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kebutuhan Fisiologis.....	51
Tabel 4.6 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kebutuhan Rasa Aman.....	52
Tabel 4.7 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kebutuhan Sosial.....	53
Tabel 4.8 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kebutuhan Penghargaan.....	54
Tabel 4.9 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	55
Tabel 4.10 Tabel Distribusi Frekuensi Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.11 Tabel Uji Validitas dan Reliabilitas Item Instrumen.....	58
Tabel 4.12 Tabel Uji Multikolinieraritas dengan VIF.....	62
Tabel 4.13 Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.14 Tabel Hasil Sumbangan Efektif.....	71

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi.....38

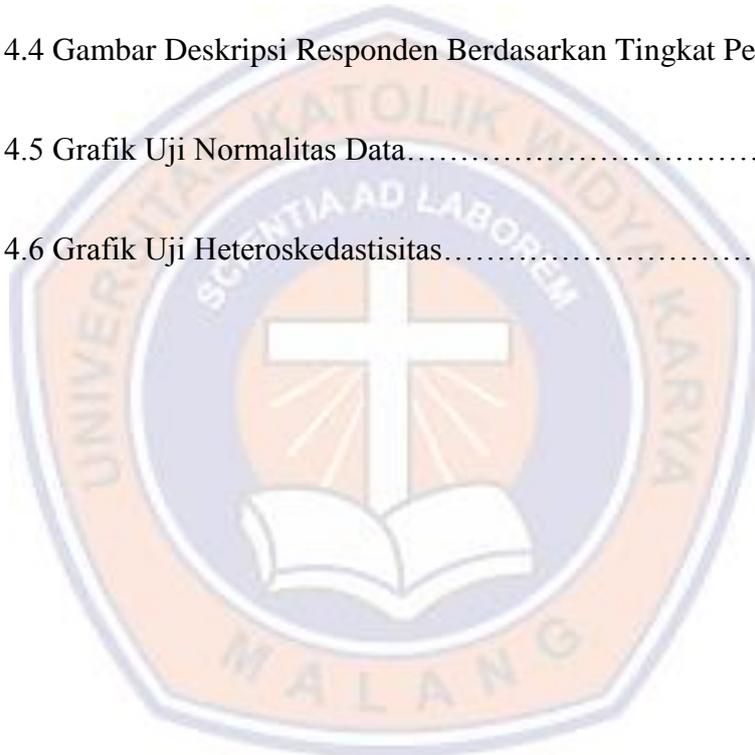
Gambar 4.2 Gambar Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....48

Gambar 4.3 Gambar Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....49

Gambar 4.4 Gambar Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....50

Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas Data.....61

Gambar 4.6 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....63



**ABSTRAK**

**“PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG”**

oleh :  
Febri Sheeni Rahardjo

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman dan tidak memiliki rasa semangat dan kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi maka karyawan dapat mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaannya dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan dan faktor manakah yang berpengaruh lebih dominan. Faktor-faktor tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang, dan sampel yang diambil adalah 60 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan uji Instrumen (Validitas dan reliabilitas), Uji Asumsi klasik (Uji normalitas data, Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), Uji Regresi linear berganda dan Uji hipotesis (Uji F, Uji T dan Uji hasil sumbangan efektif). Faktor yang paling dominan adalah faktor kebutuhan fisiologis (X1) dengan sumbangan efektif sebesar 30,97%% dan total sumbangan efektif sebesar 68,72%%.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor kebutuhan fisiologis tersebut didukung oleh adanya jumlah gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan sistem penggajian dilakukan sesuai peraturan perusahaan, adanya fasilitas yang memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan terdapat tunjangan kesejahteraan bagi karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

**Kata Kunci : Faktor-faktor Motivasi (X), Kinerja karyawan (Y)**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang di dalam proses pelaksanaan kerjanya membutuhkan tenaga kerja untuk menggerakkan kegiatan usaha tersebut. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, tentunya terdapat pemanfaatan teknologi yang lebih besar sehingga dapat terjadi penyempitan tenaga kerja karena adanya tuntutan persaingan dengan perusahaan sejenis.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu sangat bergantung terhadap kemajuan teknologi, dana operasional yang tersedia bagi perusahaan, sarana atau prasarana yang dimiliki dan yang terpenting adalah sumber daya manusia yang menggerakkan seluruh kegiatan perusahaan yaitu karyawan.

Setiap individu pasti membutuhkan motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor pendorong bagi para karyawan untuk bekerja. Kurangnya motivasi dalam bekerja dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman dan tidak memiliki rasa semangat dan kepuasan dalam bekerja sehingga bagi para karyawan akan menjadi malas untuk bekerja dan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Dan yang paling jelas terlihat adalah dampaknya bagi perusahaan adalah tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri dan bisa melalui orang lain yaitu misalnya melalui rekan kerja atau atasan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain adalah kebutuhan fisik sebagai kebutuhan dasar manusia, kebutuhan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antara sesama rekan kerja, kebutuhan terhadap prestasi, kebutuhan terhadap jaminan pada saat bekerja atau rasa aman serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan kemampuannya terhadap perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya motivasi ini dapat memberikan kesempatan terhadap karyawan melalui dorongan atau dukungan yang diperoleh dari atasan atau dari rekan kerja untuk berkembang, karena motivasi berhubungan dengan keberhasilan seseorang dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tinggi maka para karyawan akan mampu untuk mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaannya dalam mencapai tujuannya. Motivasi berdasarkan hierarki teori kebutuhan menurut Abraham H. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu dibagi dalam lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

Dalam teori hierarki kebutuhan tiap-tiap kebutuhan manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan fisiologis sering menjadi tolok ukur seseorang termotivasi dalam bekerja dengan adanya pemenuhan kebutuhan fisik

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

yang cukup dapat menunjang kebutuhan-kebutuhan lainnya sehingga dapat menambah semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasibuan (2000:142) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan integritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi maka secara tidak langsung karyawan akan semangat dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan mencurahkan segala kemampuannya bagi organisasi dari berbagai situasi dan kondisi dalam lingkungan kerjanya. Jika motivasi yang diperoleh karyawan cukup baik maka karyawan akan bersemangat bekerja serta betah dalam bekerja baik di dalam lingkungan kerjanya atau terhadap seluruh tugas-tugas dalam pekerjaannya dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan karyawan akan semakin termotivasi untuk terus mengembangkan kemampuannya untuk meningkatkan kemampuan dirinya dan dapat memajukan perusahaan tersebut.

Pemberian motivasi bisa berupa melalui bonus atau penetapan karyawan berprestasi, pemberian kompensasi sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja semakin giat. Jika seluruh kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja.

Motivasi seseorang dalam bekerja seringkali dinilai dari apakah orang tersebut menganggap pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan dan apakah mereka puas atau tidak puas

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

terhadap pekerjaannya. Sehingga jika ada karyawan yang dalam bekerja tidak mengalami rasa nyaman, kurang dihargai dan tidak dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya maka karyawan tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Bahkan jika terdapat kondisi karyawan tersebut memiliki prestasi atau kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaannya, jika karyawan tersebut tidak memiliki motivasi yang baik maka hasil yang diperoleh juga tidak akan menghasilkan hasil yang bagus juga. Oleh karena itu karyawan diharapkan memiliki motivasi dalam dirinya sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

Perusahaan Pia Cap Mangkok adalah perusahaan *home industry* (industri rumahan) yang berasal dari pengembangan resep kuno secara turun temurun yang dilakukan secara tradisional dan manual, perusahaan tersebut sudah berjalan sejak tahun 1950an dan pada waktu itu hanya terdapat 1 karyawan saja. Kekhasan dari produk tersebut yang membuat perusahaan ini berkembang semakin besar hingga memiliki cabang di luar kota dan hingga saat ini memiliki setidaknya memiliki karyawan yang cukup banyak dalam pelaksanaan proses produksinya di setiap cabang.

Pemberian motivasi yang dilakukan di Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang yaitu dilakukan dengan memberikan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan dan berdasarkan kemampuan karyawan, kemudian memberikan tunjangan hari raya, fasilitas yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman, menetapkan

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

karyawan berprestasi serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan adanya pelatihan dan pendidikan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Karyawan memiliki rasa solidaritas yang baik antar karyawan dan atasan sehingga merasa betah dan dapat bekerja sesuai dengan target, jadwal serta prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya berakibat pada hasil yang diperoleh juga tidak akan tercapai secara maksimal. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Hal tersebut dapat merugikan karyawan dan perusahaan tersebut, maka motivasi ini sangat penting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan merasa termotivasi dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas judul penelitian adalah "PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PIA CAP MANGKOK MALANG".

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pemenuhan: kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang secara simultan?

2. Bagaimanakah signifikansi pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pemenuhan: kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang secara parsial?
3. Di antara faktor-faktor motivasi di atas, faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pemenuhan: kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan/harga diri (X4) dan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang secara simultan
  - b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri dari pemenuhan: kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan/harga diri (X4) dan aktualisasi diri (X5) terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang secara parsial

- c. Untuk mengetahui faktor motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas dapat diketahui manfaat penelitian adalah:

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi peneliti untuk menambah wawasan dalam mengetahui peranan motivasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

### b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat berguna bagi Universitas sebagai referensi bacaan ilmiah pada perpustakaan Universitas Katolik Widya Karya Malang dan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada permasalahan yang sama

### c. Bagi Perusahaan

Sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan bagi perusahaan langkah-langkah yang sedang diterapkan oleh perusahaan

### d. Bagi Pembaca

Agar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi, bahan perbandingan serta tambahan pengetahuan bagi pembaca