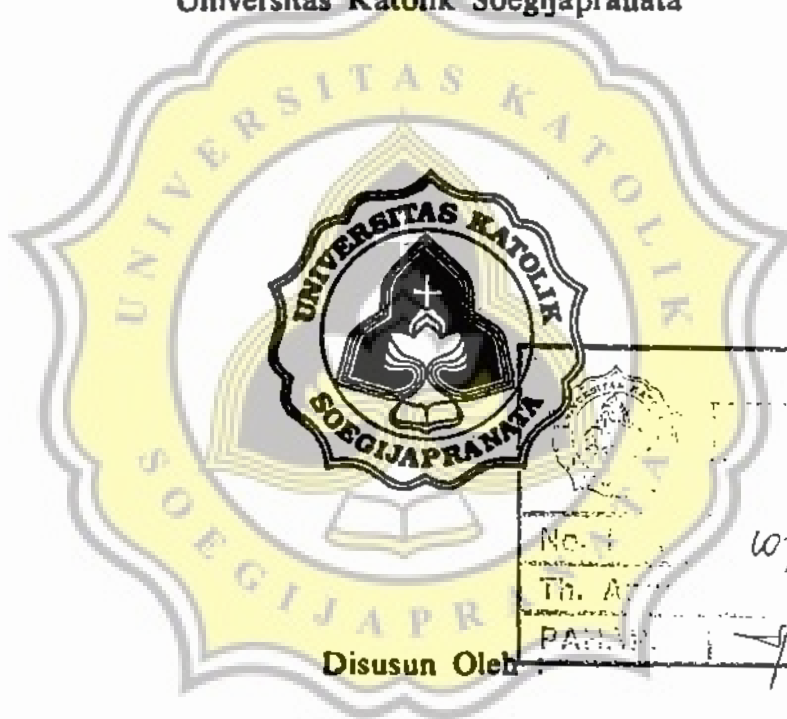


Em.
658.314.
Pud.
a
197.

ANALISIS FAKTOR MOTIFASI KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi (S1) pada
Fakultas Ekonomi Jurusan Management
Universitas Katolik Soegijapranata



No. 1

Th. A

PAN

07/10/01

COM9

TGL. 09-02

Nama : Theresia Betty Endang Pudyastuti
NIM : 92.30.1342
NIRM : 92.6.111.02016.50144

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
FAKULTAS EKONOMI
SEMARANG
1997



HALAMAN MOTTO



Ketekunan belajar dan kesabaran merupakan salah satu kunci keberhasilan.

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

N A M A : THERESIA BETTY ENDANG PUDYASTUTI

N I M : 92.30.1342

N I R M : 92.6.111.02016.50144

FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

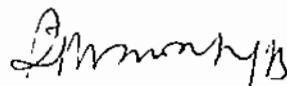
JUDUL SKRIPSI : "ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYA-
WAN DI UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRA-
NATA"

Disetujui di: Semarang

Pada tanggal:

Pembimbing I

Pembimbing II



(Dra. B. Irmawati, MS)



(MG. Westri K.S. SE)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah diujikan dan dipertahankan di hadapan para penguji di Semarang, Pebruari, 1997, skripsi dengan judul "ANALISIS FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA"

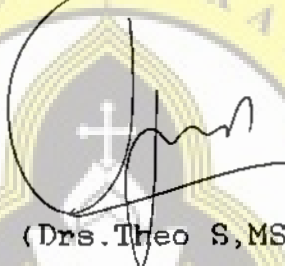
Penguji I

Penguji II

Penguji III



(Dra. Irmawati, MS)



(Drs. Theo S, MS)



(Ferijani, SE, MSHRM)

Mengetahui

Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Soegijapranata

Dekan,



(Drs. Alex Emyll, MSP)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Keluargaku tercinta.
2. Ibu Irmawati dan Ibu Westri.
3. Ecnawan Prasoso atas semua bantuan yang diberikan.
4. Mas dan Mbak Pengajaran Fakultas Ekonomi UNIKA Soegijapranata Semarang.



ABSTRAKSI (INTISARI)

Ada banyak hal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja pada suatu tempat yang disukainya. Adapun yang menjadi hal-hal yang mendorong bagi seseorang untuk bekerja adalah penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman; aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, disiplin kerja, gaji, keterjaminan pekerjaan, teman-teman sekerja yang menyenangkan, pekerjaan yang berarti, perintah dan penghargaan yang masuk akal dan organisasi swasta.

Hal-hal yang dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk bekerja tersebut dinamakan motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Seperti halnya para karyawan (selain staf pengajar) yang bekerja di UNIKA Soegijapranata, mereka juga memiliki faktor pendorong yang mendorong mereka untuk bekerja.

Atas dasar pemikiran di atas maka peneliti ingin melihat bahwa dari sekian banyak hal yang mendorong bagi seseorang untuk bekerja tersebut, faktor-faktor mana sajakah yang mendorong para karyawan terdorong untuk bekerja di UNIKA Soegijapranata.

Adapun yang menjadi alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor. Keseluruhan analisis ini dikerjakan dengan komputer Program SPSS (Statistical Package for The Social Sciences for Windows).

Dari hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa yang paling mendorong para karyawan bekerja di UNIKA Soegijapranata, di antara sekian banyak faktor-faktor yang ada yaitu faktor kesempatan untuk maju, faktor penghargaan, faktor kepemimpinan, kondisi kerja yang nyaman; aman dan menarik serta faktor prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut hendaknya para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan bukan karena faktor-faktor di atas saja dan bagi pihak Universitas dapat lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut, karena faktor-faktor tersebut yang mendorong para pekerja untuk bekerja di UNIKA Soegijapranata Semarang.

KATA PENGANTAR

Tiada lain selain ucapan puji syukur peneliti hujukkan kehadiran Dia yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Untuk itu peneliti juga mengembalikan hasil kreasi ini kepada Dia sebagai persembahan yang tidak seberapa sebagai hasil karya yang Dia berkati dengan limpahan kasihNya. Apa yang peneliti miliki telah tcurahkan dalam skripsi ini guna memenuhi syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Karya ini tidak tercipta dengan sendirinya. Penulis merasa memperoleh dorongan, bantuan dan fasilitas dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Alex Emyll. MSP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
2. Ibu Dra.B.Irmawati. MS. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan-masukan yang sangat berarti dalam proses pembuatan skripsi ini.
3. Ibu MG. Westri Kekalih, SE. selaku Dosen Pembim-

bing II yang telah memberi pengarahan sehingga skripsi ini menjadi lebih sempurna.

4. Ibu Dra. Endang Setyowati selaku Kepala Biro Administrasi Umum yang telah mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian di bidang Sumber Daya Manusia.
5. Para karyawan dan karyawan UNIKA Soegijapranata yang membantu kelancaran skripsi ini.
6. Mami dan Papi yang telah memberikan dukungan baik material maupun spiritual yang tidak ternilai.
7. Ebanwan Prasojo yang telah memberikan semangat dan cinta kasihnya sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah menjunjung tinggi pengetahuan guna dikembangkan bagi generasi selanjutnya.

Harapan peneliti semoga dengan skripsi ini peneliti dapat mengembangkan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneliti juga beranggapan bahwa karya ini tidak luput dari kekurangan dan semoga dapat diperbaiki melalui kritik dan saran dari siapa saja yang membaca dan menggunakannya.

Semarang, Februari 1997

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK (INTISARI)	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang penelitian	1
1.2. Perumusan masalah	4
1.3. Pembatasan masalah	5
1.4. Tujuan penelitian	5
1.5. Sistematika penulisan	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Tinjauan pustaka	7
2.1. 1. Motivasi	9
2.1. 2. Motivasi internal	9
2.1. 3. Motivasi eksternal	11
2.1. 4. Teori-teori motivasi	11

2.1. 5. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan	21
2.1. 6. Kesempatan untuk maju	22
2.1. 7. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik	22
2.1. 8. Kepemimpinan yang mampu dan adil	24
2.1. 9. Disiplin kerja	28
2.1.10. Gaji	30
2.1.11. Keterjaminan pekerjaan	30
2.1.12. Teman-teman sekerja yang menyenangkan	31
2.1.13. Pekerjaan yang berarti	31
2.1.14. Perintah dan pengarahan yang masuk akal	32
2.1.15. Organisasi swasta	33
2.1.16. Pegawai tata usaha	33
2.1.17. Prestasi kerja	33
2.2. Kerangka pikir	34

BAB III. METODA PENELITIAN

3.1. Lokasi penelitian	35
3.2. Teknik sampling	35
3.3. Macam data	36
3.4. Cara pengumpulan data	36
3.4.1. Kuesioner	37
3.4.2. Wawancara	37

3.5. Alat analisis data	39
3.5.1. Data kualitatif	39
3.5.2. Data kuantitatif	39
3.6. Teknik analisis data	40
3.6.1. Pengujian validitas dan reliabilitas	40
1. Teknik pengolahan data	42
a. Skoring	42
b. Editing	42
c. Tabulasi	43
3.6.2. Analisis Faktor	43
RAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran umum Unika Soegijapranata	47
4.2. Struktur organisasi	51
4.3. Gambaran umum responden	52
4.3.1. Identitas responden	53
A. Jenis kelamin dan tingkat pendidikan	53
B. Unit dan lama bekerja	54
4.4. Analisa data	56
4.4.1. Pengujian kuesioner	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reliabilitas	58

4.4.2. Analisis Faktor motivasi kerja karyawan di Universitas Katolik Soegijapranata	59
--	----

BAR V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.3a. Tingkat pendidikan responden berdasarkan jenis kelamin	52
Tabel 4.3b. Unit dan lama bekerja	55
Tabel 4.5. Perhitungan pengujian kuesioner menggunakan uji validitas	55

