

Anik Rohmawati (2005). Judul skripsi: “Hubungan Antara *Perceived Distributive Justice*, Kepuasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi”. Skripsi gelar jenjang S-1. Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dalam menghadapi persaingan antar perusahaan dan agar dapat bertahan dalam lingkungan yang dinamis. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien telah pula menjadi prioritas di PT. PAL INDONESIA (Persero). Dengan berubahnya jenis badan usaha dari BUMN menjadi Persero terbatas (PT). perubahan ini, juga diikuti dengan perubahan *merit pay system* yang berbasis pada kinerja. Kinerja yang baik akan diperoleh jika motivasi berprestasinya juga baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah faktor lingkungan, yaitu bagaimana pekerja mempersepsikan keadilan kebijakan atau peraturan serta program-program dari pimpinan (*Perceived distributive justice*). Selain *Perceived distributive justice* mempengaruhi motivasi berprestasi secara langsung, *Perceived distributive justice* dapat mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu, dan kemudian kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi berprestasi. Hal inilah yang melatarbelakangi diadakannya penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola hubungan yang terbentuk antara *Perceived distributive justice*, kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja bagian produksi di divisi kapal perang PT. PAL INDONESIA (Persero) yang memiliki jabatan struktural berjumlah 59 pekerja. Sampel diambil dengan teknik *total popilation study*. Metode yang digunakan adalah kuesioner atau daftar pertanyaan. Setelah data terkumpul dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik statistik parametrik dengan *Path Analysis*.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *perceived distributive justice* secara langsung dengan motivasi berprestasi dengan koefisien jalur (p_{x1y}) sebesar 0,400 dan nilai signifikansi = $0,001 < 0,05$. Hubungan tidak langsung antara *Perceived distributive justice* dengan motivasi berprestasi melalui kepuasan kerja juga memperoleh hasil yang signifikan dengan koefisien jalur (p_{x1x2})=0,299, $p = 0,021$ dan (p_{x2y})=0,356, $p = 0,002$ dengan besarnya hubungan tidak langsung sebesar 0,106. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berprestasi para pekerja cenderung tinggi karena *perceived distributive justice* dan kepuasan kerja juga tinggi. Hal ini karena adanya sosialisasi dan adaptasi yang dilakukan manajemen terhadap *merit pay system*, dan program PIM serta adaptasi dari pekerja sendiri terhadap sistem dan program-program dari manajemen. Untuk meningkatkan motivasi berprestasi pekerja, manajemen dapat menambah dan memperbanyak pelatihan-pelatihan keterampilan serta terus menjaga komunikasi yang baik dengan bawahan agar kepuasan kerja pekerja dapat ditingkatkan. Selain itu manajemen juga perlu mengembangkan penilaian kinerja secara kelompok untuk pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan secara team.