

## SARI

**Endah Noerhayati**, 2011. “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tirta Makmur Ungaran”. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Ade Rustiana, M. Si., Pembimbing II. Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

**Kata Kunci : Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.**

CV. Tirta Makmur Ungaran adalah perusahaan Perseroan Komanditer yang bergerak dalam bidang produksi Air Minum Dalam Kemasan. Dari survei awal diketahui kelemahan dalam kinerja karyawan yang dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, adakah pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran sebanyak 104 orang. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel motivasi dengan skor rata-rata 77,32% termasuk dalam kategori baik, variabel komitmen organisasi dengan skor rata-rata 80,94% termasuk dalam kategori baik, dan variabel kinerja karyawan sebesar 85,95% termasuk kategori sangat baik. Dengan menggunakan SPSS 15 diperoleh persamaan regresi berganda  $\hat{Y} = 23,823 + 0,343 X_1 + 0,407 X_2$ . Hasil uji F menunjukkan  $F_{hitung} = 143,920$  dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_3$  yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran” diterima. Hasil uji parsial dari variabel motivasi diperoleh  $t_{hitung} = 6,701$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_1$  yang menyatakan “ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan” diterima, dari variabel komitmen organisasi diperoleh  $t_{hitung} = 5,840$  dengan nilai signifikansi antara  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti  $H_2$  yang menyatakan “ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” diterima. Koefisien determinasi secara simultan motivasi dan komitmen organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran sebesar 73,5%, secara parsial motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $(0,555)_2$  atau 30,8%, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar  $(0,502)_2$  atau 25,2%. Simpulan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, komitmen organisasi masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan CV. Tirta Makmur Ungaran masuk dalam kategori sangat baik. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30,8%. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 25,2%. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 73,5%. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada indikator kebutuhan aktualisasi diri yaitu pimpinan belum memberikan karyawan mencari

solusi misalnya pengarahan yang tepat dalam menyelesaikan masalah dan belum memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti pendidikan/pelatihan pekerjaan. Diharapkan dari kebutuhan aktualisasi diri bias d atasi seperti dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk bertindak kreatif yaitu tanpa adanya seorang pengawas, karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan. Pada indikator kebutuhan penghargaan diri yaitu belum sepenuhnya rasa menghormati dan menghargai orang lain berjalan dengan baik. Diharapkan dari kebutuhan penghargaan diri dapat diatasi dengan pelimpahan tugas dan pemberian tanggung jawab kepada karyawan. Dan juga pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati dan diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Dari variabel komitmen organisasi, kelemahan pada indikator komitmen kontinuan. Diharapkan komitmen kontinuan perlu ditingkatkan yaitu dengan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan sebagai anggota organisasi demi tercapainya kepentingan organisasi.

