

## RINGKASAN

### **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MODERATOR KOMITMEN PADA PERUSAHAAN GARMEN DI SURABAYA. (ENDANG PURNOMOWATI, RITAWATI TEDJAKUSUMA, SRI HARTINI, 2006, 68 HALAMAN )**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dan mempunyai peran yang cukup besar, Hal ini karena sumber daya manusia merupakan mesin penggerak aktivitas perusahaan dan sebagai alat utama untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Karyawan merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya perusahaan, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan perusahaan.

Menurut David McClelland, faktor-faktor motivasi kerja karyawan pada suatu organisasi meliputi : Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi dan Kebutuhan akan kekuasaan,

Oleh sebab itu dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah yaitu: Apakah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan baik secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu dapat dirumuskan pula apakah variabel moderator komitmen karyawan dapat meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dan juga untuk mengetahui variabel moderator komitmen karyawan dapat meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Jumlah responden yang digunakan sebanyak 140 orang yang berlokasi di Surabaya .Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan Garmen.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan dua tahap dengan menggunakan variabel moderator untuk menguatkan pengaruh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Variabel komitmen sebagai variabel moderator dapat meningkatkan pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari nilai  $R^2 = 0.439$  naik menjadi  $0.656$ , terhadap kepuasan kerja mulai dari nilai  $R^2 = 0.551$  naik menjadi  $0.886$

Ternyata variabel moderator komitmen karyawan lebih memberikan kontribusi pada kepuasan kerja dibandingkan dengan kinerja karyawan, yaitu dengan membandingkan peningkatan  $33.5\%$  untuk kepuasan kerja dan  $21.7\%$  untuk kinerja karyawan

Saran yang diajukan kepada karyawan perusahaan Garmen adalah karyawan dapat melakukan tugas lebih baik dan giat daripada sebelumnya, kemampuan untuk mengatasi rintangan, memelihara semangat kerja yang tinggi, menyukai pekerjaan yang menantang, lebih kreatif optimis dan yakin akan sukses, menginginkan persahabatan yang baik, suka memaafkan, menginginkan hubungan yang dekat dengan orang lain, menyukai situasi yang dapat menaikkan status, dan lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan prestise dan statusnya. Hal ini semua diperkuat dengan komitmen karyawan dalam arti senang dan loyal bekerja pada perusahaan Garmen, akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga No.  
615/J03/PG/2006 Tanggal 7 Juni 2006,

**SUMMARY**  
**THE ANALYSIS OF MOTIVATIONAL INFLUENCE TOWARD**  
**EMPLOYEES' WORK SATISFACTION AND PERFORMANCE WITH**  
**COMMITMENT MODERATOR VARIABLE ON A GARMENT**  
**COMPANY IN SURABAYA**  
**(ENDANG PURNOMOWATI, RITAWATI TEDJAKUSUMA, SRI**  
**HARTINI, 2006, 68 PAGES)**

Human resource is the very important factor, which have a big role. It is because human resource is the motivator machine of company activity and is a main device to achieve the determined goal of company.

Employees are the important element and very important to smooth the company's work, so the things that relate with motivation is need to be paid attention by every leader in order the company reaches its succeed.

According to David McClelland, the work motivation factors of employees on an organization covers the need of achievement, need of affiliation, and need of power.

For that reason, this research propose a problem: Is motivation factors that consisted of the need of achievement, need of affiliation, and need of power, partially or entirely, has a significant influence toward employees' work satisfaction and performance? Is employees' commitment moderator variable could increase the motivational influence toward employees' work satisfaction and performance?

The research has an aim to know the significant influence of motivational toward employees' work satisfaction and performance and to know the employees' commitment moderator variable that could increase the motivational influence toward employees' work satisfaction and performance.

The used number of respondents is 140 people that located in Surabaya. The primary data is obtained directly through questionnaire that shared to employees, while the secondary data is gained from a Garment Company.

The analysis model that used in this research is multiple regressions linier with two stages by using moderator variable to strong the influence.

The upshot of research shows that motivational factors, partially or entirely, has a significant influence toward employees' work satisfaction and performance. Commitment variable as moderator variable also increase the influence of motivational factors toward employees' performance, in which it is could be seen from its value of R square = 0,439 that increase to 0,656, and for work satisfaction, where the value of R square = 0,551 increase to 0.886.

Actually, the employees' commitment moderator variable gives more contribution to the work satisfaction than employees' performance by comparing the increase as big as 33,5% for work satisfaction and 21,7% for employees' performance.

The suggestions for Garment company's employees are: they must work better than before, able to handle the obstacle, keep the high work spirit, like the challenge work, more creative optimistic and believe to reach the success, wants to a good partnership, has a close relationship with other, more pay attention on prestige and its status. All of these are strong by employees' commitment, in which they are happy and loyal to work in Garment Company, and they will increase their performance.

Department of Management, Faculty of Economics, Airlangga University. No. 615/J03/PG/2006 7 June 2006.