

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA KINERJA KARYAWAN BAGIAN TOKO PT ANAK JAYA BAPAK SEJAHTERA

Melly Julistia

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: melly_11089@yahoo.com

Abstrak-Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan yang bekerja di bagian toko, yang dipilih berdasarkan *cluster shift* kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan pada kinerja karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera.

Kata kunci: motivasi kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran yang besar dan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Tolok ukur keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berarti produktivitas dan *output* karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan, dan akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed dan Waheed, 2011, p.228).

Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui pemberian motivasi dan juga melalui penanaman komitmen organisasional yang kuat dalam diri karyawan. Menurut Eisenhower, motivasi dapat didefinisikan sebagai seni yang membuat orang melakukan apa yang ingin mereka lakukan. Jika dianalisa lebih dalam, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang-orang serta tindakan mereka sebagai hasil dari proses motivasi tersebut (dalam Achim, Dragolea, dan Balan, 2013, p.685).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *Islamic Revolution Housing Foundation* di Dehaghan, Iran, pada tahun 2013, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan faktor-faktornya memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan (Azar dan Shafighi, 2013, p.444).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Banyak pemimpin beranggapan bahwa tujuan organisasi tidak dapat dicapai jika komitmen organisasional tidak tertanam dengan kuat dalam diri karyawan. Menurut Nortcraft & Neale, ketika karyawan berkomitmen kepada organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu sangat penting untuk memilih strategi yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan budaya kerja dan tujuan yang ada saat ini (dalam Ahmed, 2013, p.40).

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan pada Bank Meli di Kurdistan, Iran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Memari, Mahdieh, dan Marnani, 2013, p.168).

Pada hasil penelitian yang pernah dilakukan pada guru STS di Surabaya, terbukti bahwa komitmen organisasional dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru STS di Surabaya, baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan (Wahyuni, 2011, p. 116).

Pada wawancara awal kepada Linda Kurniawati selaku manajer *Human Resource Development* PT Anak Jaya Bapak Sejahtera yang dilakukan pada hari Selasa 26 Agustus 2014, diperoleh informasi awal mengenai sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Manajer HRD menyatakan bahwa sejauh ini kinerja karyawan pada PT Anak Jaya Bapak Sejahtera masih sangat perlu ditingkatkan, karena banyak karyawan yang masih mengikuti cara pikir lama yang terbiasa dengan *comfort zone* (zona nyaman), para karyawan tidak memiliki keinginan untuk berkembang dan hanya menjalankan prosedur standar tanpa ada inisiatif dari dalam diri sendiri untuk maju.

Karyawan bagian toko seringkali tidak antusias menjalankan tugasnya, mereka kurang berupaya menawarkan barang. Mereka hanya menawarkan barang yang laku, sehingga ketika konsumen mencari barang dengan merek tertentu dan barang tersebut sedang kosong, maka konsumen tidak jadi membeli barang. Para karyawan bagian toko malas menawarkan barang yang sama dengan merek yang lain, hal ini menyebabkan adanya *death stock* (stok yang tertimbun di gudang dan dapat menimbulkan kerugian).

PT Anak Jaya Bapak Sejahtera memiliki beberapa cara yang ditempuh untuk mengatasi masalah kinerja karyawannya, yang pertama melalui KPI (*Key Performance Indicator*) yaitu dengan memasang target pada masing-masing posisi, misalnya pada bidang manajer toko (*store manager*) diberi target penjualan per kelompok produk, seperti produk bahan bangunan yang di dalamnya terdiri atas penjualan cat, keramik, dan lain sebagainya. Untuk karyawan *head office*, misalnya untuk bagian pemasaran, diberi target apa yang harus dilakukan dalam satu tahun ke depan dan ada berapa acara (pameran dan promosi) yang dilakukan.

Cara kedua yang dilakukan oleh PT Anak Jaya Bapak Sejahtera untuk mengatasi masalah kinerja karyawannya adalah mengadakan pelatihan (*training*). Pada masa awal masuk kerja, karyawan baru harus menjalani pelatihan selama 3 bulan,

dengan pembagian 1 minggu pelatihan di dalam kelas dan sisanya praktik langsung di lapangan dengan pengawasan.

Manajer HRD menyatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk mendorong kinerja karyawan PT Anak Jaya Bapak Sejahtera, terutama karena saat ini karyawan dinilai masih pasif dan kurang upaya. Saat ini PT Anak Jaya Bapak Sejahtera memberikan motivasi berupa penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) pada para karyawannya. Untuk *reward* dibedakan antara karyawan toko dan karyawan yang bekerja di kantor. Karyawan toko mendapat *reward* berupa insentif, sedangkan karyawan toko mendapat *reward* berupa kenaikan gaji berdasarkan kinerja.

Komitmen organisasional juga dirasakan belum tertanam kuat dalam diri karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang belum maksimal, mencerminkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mengeluarkan upaya untuk kemajuan organisasi. Manajer HRD juga mengatakan bahwa karyawan hanya asal bekerja untuk mendapatkan gaji tapi tidak memikirkan kondisi organisasi.

Menurut George dan Jones (2005, pp.175–176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut Lee dan Marthur (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.81) terdapat 3 indikator-indikator untuk mengukur komitmen organisasional:

1. Kebanggaan terhadap perusahaan

Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berpartisipasi aktif dan mendalam mengenai organisasi (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.84).

2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan

Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuannya (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.84)

3. Kesetiaan terhadap perusahaan

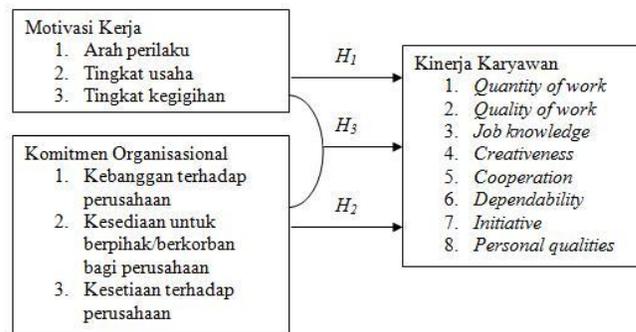
Mendeskripsikan suatu keadaan ketika karyawan dalam organisasi berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi (dalam Sutanto dan Gunawan, 2013, p.84)

Menurut Gomes (2003, p.142), indikator penilaian kinerja dijabarkan menjadi 8 aspek yaitu:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat dan berinisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan, dan integritas pribadi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan
 Sumber: George dan Jones (2005); Sutanto dan Gunawan (2013); Gomes (2003)

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka pengujian hipotesis. Dengan metoda kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2005, p.5). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) pada kinerja karyawan (Y). Obyek penelitian ini adalah PT Anak Jaya Bapak Sejahtera dan subyek penelitian ini adalah karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera.

Data penelitian dikumpulkan baik lewat instrumen pengumpulan data, observasi, maupun lewat data dokumentasi. Data yang harus dikumpulkan mungkin berupa data primer, data sekunder, atau keduanya (Azwar, 2005, p.36).

Penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2011, p. 62–63). Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* acak berkluster atau berarea, karena karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera dibagi-bagi berdasarkan jam kerja (*shift*). Sampel diambil dari kluster secara acak dan ukuran sampel untuk tiap kluster proporsional (Purwanto, 2011, p. 72-73). Dalam pene-

litian ini kluster dibagi menjadi 3 area berdasarkan jam kerja (*shift*). Jam kerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1. *shift* pagi mulai pukul 06.30 – 14.30
2. *shift* tengah mulai pukul 09.30 – 17.30
3. *shift* malam mulai pukul 13.30 – 21.30

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 77 orang setelah pembulatan ke atas. Namun untuk mempermudah pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan berjumlah 90 orang, dengan pembagian 30 karyawan per masing-masing kluster, dengan minimal 1 tahun masa kerja.

Penelitian ini menggunakan dua cara pengumpulan data yaitu wawancara dan survei. Wawancara telah dilakukan kepada Linda Kurniawati selaku manajer *Human Resource Development* PT Anak Jaya Bapak Sejahtera untuk mengetahui gambaran awal situasi sumber daya manusia di dalam perusahaan, wawancara dilakukan pada hari Selasa, 26 Agustus 2014 di PT Anak Jaya Bapak Sejahtera, jalan Ratna no 40 Surabaya.

Penelitian ini juga menggunakan metode pengumpulan data berupa survei menggunakan kuesioner. Survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 2008, p. 3).

Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut (Riduwan dan Sunarto, 2011, p.21):

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Untuk metode analisis data, digunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur. Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Santosa dan Ashari, 2005, p.247). Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan.

Reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan (Santosa dan Ashari, 2005, p.251).

Uji asumsi klasik, dilakukan tiga jenis pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Maksud data terdistribusi secara normal adalah jika data memusat pada nilai rata-rata dan median. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antarvariabel independen. Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi ketika varians

dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu.

Analisis deskriptif ditujukan untuk dapat mendeskripsikan distribusi jawaban dari variabel-variabel penelitian yang ada. Dalam penelitian ini variabel penelitiannya adalah motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Pengkategorian jawaban dibagi menjadi 3 kelas:

Tabel 1 Kategori Hasil Perhitungan Rata-Rata Tiap Variabel

Variabel	Rentang Nilai Rata-Rata	Interpretasi
Motivasi Kerja (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	1,00 – 2,33	Rendah
	2,34 – 3,67	Sedang
	3,68 – 5,00	Tinggi

Analisis tabulasi silang merupakan salah satu analisis korelasional yang digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Analisis tabulasi silang dilakukan antara karakteristik responden (jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir) dan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2011, p.275), analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Analisis regresi ganda dapat dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal dua.

Uji-*t* dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hasil Uji-*t* (parsial) ini juga digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Uji *F* digunakan untuk melihat atau menguji pengaruh tiap-tiap variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Jika R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT Anak Jaya Bapak Sejahtera (AJBS) merupakan salah satu unit usaha strategis di bawah AJBS *Group*, salah satu konglomerasi bisnis yang memiliki reputasi baik di Indonesia. Bergerak di bidang industri ritel modern, PT AJBS memulainya dengan menjadi pioner dalam hal mengubah perilaku pembelian alat teknik yang saat itu masih tradisional, dengan mengembangkan merek AJBS Swalayan pada tahun 1996. AJBS Swalayan merupakan salah satu alat teknik pertama di Indonesia. Melalui perjalanan dan pengalaman di bisnis ritel

serta berbasis pada pelanggan yang kuat, PT AJBS mengembangkan bisnis ritelnya dengan mengembangkan konsep *one stop shopping* untuk seluruh kebutuhan rumah, mulai dari perlengkapan untuk membangun, mengisi, dan mempercantik rumah hingga kebutuhan untuk kenyamanan dan gaya hidup. Berdiri pada tahun 2008, AJBS HIC dengan luasan 10.000 m², berada di kompleks AJBS, Jl. Ratna 14 Surabaya, merupakan *store* pertama dan *flagship store* untuk AJBS HIC. PT AJBS juga mengembangkan *sales channel* lainnya selain konsep *outlet store* melalui AJBS Swalayan dan AJBS HIC, yaitu untuk memenuhi kebutuhan korporasi dan proyek dengan skala besar.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi
Lama Bekerja	< 1 tahun	0
	1 – 5 tahun	81
	6 – 10 tahun	9
	> 10 tahun	0
Shift Kerja	Shift pagi	30
	Shift siang	30
	Shift sore	30
Jenis Kelamin	Pria	60
	Wanita	30
Usia Karyawan	< 20 tahun	10
	20 – 30 tahun	66
	31 – 40 tahun	13
	>40 tahun	1
Pendidikan	SD	0
	SMP	2
	SMA/SMK	85
	Perguruan Tinggi	3

Hasil uji validitas pada masing-masing *item* indikator motivasi kerja sebagai variabel independen yang pertama (X_1), dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* yang digunakan untuk menyatakan variabel motivasi kerja (X_1) adalah *valid*.

Hasil uji validitas pada masing-masing *item* indikator komitmen organisasional sebagai variabel independen yang kedua (X_2), dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* yang digunakan untuk menyatakan variabel komitmen organisasional (X_2) adalah *valid*.

Hasil uji validitas pada masing-masing *item* indikator kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang kedua (Y), dapat diketahui bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* yang digunakan untuk menyatakan variabel kinerja karyawan (Y) adalah *valid*.

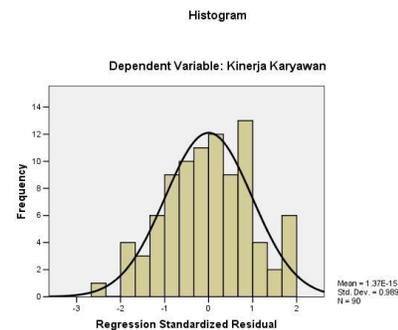
Hasil uji validitas masing-masing *item* indikator variabel dinyatakan *valid* (sahih), sehingga semua *item* pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur.

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

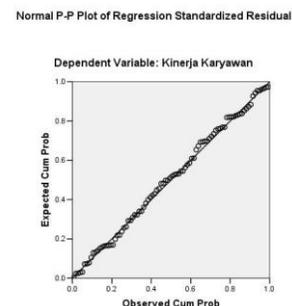
	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis
Motivasi Kerja (X_1)	0,747	0,6
Komitmen Organisasional (X_2)	0,816	0,6
Kinerja Karyawan (Y)	0,911	0,6

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk menyatakan variabel motivasi kerja (X_1), komitmen organisasional (X_2), dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Pedoman dalam pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas adalah berdasarkan histogram dan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi yang normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2 Grafik Histogram Uji Normalitas



Gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Pada Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik histogram mengikuti pola distribusi normal. Pada Gambar 3 memperlihatkan titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen dan dependen telah mempunyai data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

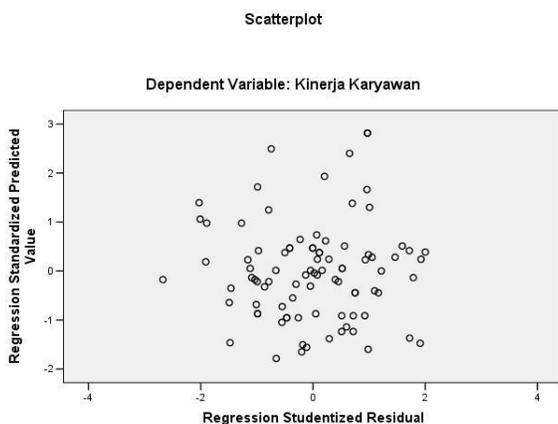
Uji multikolinearitas menunjukkan terjadinya korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Analisis regresi mengasumsikan tidak ada multikolinearitas dalam model. Pendektesian ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *VIF* dan nilai *tolerance*, apabila nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka model regresi bebas dari multikolinearitas. Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,548	1,826
Komitmen Organisasional	0,548	1,826

Tabel 4 menampilkan hasil pengujian multikolinearitas, dapat diketahui bahwa nilai *VIF* < 10 yaitu 1,826 dan nilai *tolerance* > 0,1 yaitu 0,548, sehingga dapat diartikan tidak terjadi korelasi antara variabel motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2).

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menunjukkan ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil dari uji heterokedastisitas:



Gambar 4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Gambar 4 menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 5 Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
X1.1	4,24	0,504	Tinggi
X1.2	4,10	0,562	Tinggi
X1.3	4,09	0,664	Tinggi
X1.4	4,11	0,726	Tinggi
X1.5	4,23	0,475	Tinggi
X1.6	4,07	0,515	Tinggi
X1.7	4,21	0,530	Tinggi
X1.8	4,02	0,618	Tinggi
X1.9	3,61	0,857	Sedang
Rata-Rata	4,08		Tinggi

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan jawaban dari 90 responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu melalui arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Tabel 6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
X2.1	4,06	0,568	Tinggi
X2.2	3,87	0,706	Tinggi
X2.3	4,07	0,577	Tinggi
X2.4	3,88	0,650	Tinggi
X2.5	3,58	0,599	Sedang
X2.6	3,72	0,735	Tinggi
X2.7	3,50	0,753	Sedang
X2.8	3,52	0,722	Sedang
Rata-Rata	3,78		Tinggi

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan jawaban dari 90 responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dilihat dari 3 indikator yaitu kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan, dan kesetiaan terhadap perusahaan.

Tabel 7 Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Y1	3,70	0,570	Tinggi
Y2	3,51	0,566	Sedang
Y3	3,96	0,559	Tinggi
Y4	4,32	0,516	Tinggi
Y5	4,11	0,626	Tinggi
Y6	3,90	0,654	Tinggi
Y7	3,96	0,539	Tinggi
Y8	3,87	0,584	Tinggi
Y9	4,14	0,628	Tinggi
Y10	3,63	0,678	Sedang
Y11	3,59	0,634	Sedang
Y12	4,22	0,667	Tinggi
Y13	4,12	0,650	Tinggi
Y14	4,21	0,571	Tinggi
Y15	3,87	0,690	Tinggi
Y16	4,33	0,581	Tinggi
Y17	3,94	0,676	Tinggi
Y18	3,82	0,610	Tinggi
Y19	4,08	0,707	Tinggi
Y20	3,71	0,723	Tinggi
Y21	4,13	0,603	Tinggi
Rata-Rata	3,96		Tinggi

Pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan jawaban dari 90 responden berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 3,96.

Model regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan *software* alat bantu hitung SPSS 13.0. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 0,672 + 0,603 X_1 + 0,220 X_2$, nilai konstanta (a) = 0,672 menunjukkan besarnya variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel independen motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2).

Persamaan regresi menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Jika variabel motivasi kerja (X_1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,603 dan jika variabel komitmen organisasional naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,220.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari t_{hitung} motivasi kerja (X_1) adalah 0,000 dengan t_{hitung} sebesar 6,361. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 5\%$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi dari t_{hitung} komitmen organisasional (X_2) adalah 0,003 dengan t_{hitung} sebesar 3,107. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 5\%$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y).

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi dari F_{hitung} motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) adalah 0,000 dengan F_{hitung} sebesar 70,040. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 5\%$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan secara bersama-sama dengan variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi menggunakan alat bantu hitung berupa *software* SPSS 13.0 menjelaskan bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,785, yang berarti ada keterkaitan erat antara motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) PT Anak Jaya Bapak Sejahtera. Hasil regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi berganda yang disesuaikan (*Adjusted R²*) adalah sebesar 0,608, yang berarti bahwa kinerja karyawan PT Anak Jaya Bapak Sejahtera dipengaruhi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasional, yaitu sebesar 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil pembahasan:

1. Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif pada kinerja karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera, sehingga motivasi terbukti dapat memberikan dampak yang

baik pada kinerja karyawan. Hal ini bisa digunakan perusahaan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi bagi karyawan.

2. Komitmen organisasional (X_2) berpengaruh positif pada kinerja karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera, sehingga komitmen organisasional terbukti dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Hal ini bisa digunakan perusahaan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan melalui penanaman komitmen organisasional dalam diri karyawan.

3. Motivasi kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja karyawan bagian toko PT Anak Jaya Bapak Sejahtera, sehingga motivasi dan komitmen organisasional terbukti dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan. Hal ini bisa digunakan perusahaan untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan pembahasan dalam bab 4 adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, oleh sebab itu PT AJBS patut mempertahankan yang sudah ada melalui kebijakan-kebijakan yang sudah selama ini dijalankan.

2. Motivasi kerja PT AJBS memiliki rata-rata tinggi, namun ada *item* yang memiliki nilai sedang, hal inilah yang perlu ditingkatkan. Perusahaan harus menanamkan dalam diri karyawan bahwa kehadiran mereka sangat berarti bagi perusahaan, bisa ditempuh dengan cara pemberian tugas yang menempatkan mereka masing-masing dengan tanggungjawab yang berbeda.

3. Komitmen organisasional PT AJBS memiliki rata-rata tinggi, namun ada *item* yang memiliki nilai sedang, hal inilah yang perlu ditingkatkan. Untuk menekan keinginan karyawan untuk berpindah kerja, maka PT AJBS harus memberikan program-program baru yang lebih membangun minat karyawan untuk terus loyal bekerja pada PT AJBS.

4. Kinerja karyawan PT AJBS memiliki nilai rata-rata tinggi, namun ada *item* yang memiliki nilai sedang, hal inilah yang perlu ditingkatkan. PT AJBS harus memberikan motivasi berupa komisi dan program-program bonus lainnya sehingga karyawan PT AJBS bersemangat dalam menjual barang, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini karyawan PT AJBS belum mampu menjual barang sejumlah dengan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achim, I.M., Dragolea, L., & Balan, G. (2013). The importance of employee motivation to increase organizational performance. *Annales universitatis apulensis: Series oeconomica*, 2(15), 685-691.
- Ahmed, M.A. (2013). Effects of interpersonal problems at work on organizational commitment. *Journal of organisation and human behavior*, 2(2), 40-49.

- Azar, M., & Shafighi, A.A. (2013). The effect of work motivation on employees' job performance. *International journal of academic research in business and social science*, 3(19), 432-445.
- Azwar, S. (2005). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th Ed.). New Jersey: Pearson-Prentice Hall.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi terjemahan). Yogyakarta: ANDI.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science.*, 2(13), 224-230.
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A.B. (2013). The impact of organizational commitment on employees job performance. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(5), 164-171.
- Purwanto. (2011). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan & Sunarto. (2011). *Pengantar statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Santosa, P.B., & Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan microsoft excel dan spss*. Yogyakarta: ANDI.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2008). *Metode penelitian survai* (Edisi Revisi). Jakarta Barat: Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutanto, E.M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Wahyuni, D.U. (2011). Pengaruh komitmen organisasional dan motivasi terhadap kinerja guru STS di Surabaya. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 2(1), 99-117.