

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat dan Profil Perusahaan

PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) adalah perusahaan yang bergerak di sector industry manufaktur dengan jenis produk kemasan kaleng, yang berawal dari sebuah industry pengolahan makanan dalam kaleng, didirikan pada tahun 1975 dengan nama CV. Benteng Mas. Dalam pergeseran lebih lanjut, pada tahun 1991, jenis usaha dan nama perusahaan dari semula CV. Benteng Mas berubah menjadi perseroan terbatas dengan nama PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG). Tujuan utama perubahan ini untuk mendapatkan akses gerak yang lebih luas dalam menyikapi tuntutan perkembangan perusahaan dan strategi ke depan. Kemudian di tahun 1995 PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) berubah status usaha menjadi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).

Aktivitas PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) awalnya didominasi oleh aktivitas pembuatan kaleng cat dan tinner, akan tetapi kritis ekonomi yang berkepanjangan tersebut telah mengakibatkan penurunan daya beli masyarakat yang cukup tajam, sehingga *sector property* yang booming beberapa waktu silam mengalami kemerosotan pada saat itu. Untuk mengatasi hal ini, Arthawena merubah fokus produk ke kemasan pelumas dalam negeri, dan sekaligus menyewa dua lokasi usaha pada tahun 1999, di jalan Sunandar Priyosudarmo, untuk mengejar permintaan kaleng pelumas yang sangat tinggi dan memenuhi kebutuhan produk untuk seluruh wilayah Indonesia timur.

Pada saat dilakukan oleh Arthawena. Aktivitas Arthawena telah mencapai pasar yang lebih luas lagi, yakni kemasan untuk chemical, ink wood, Pinishing, PE Putty dll, dengan tetap berfokus pada segmen general can, PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) berusaha keras untuk meraih market share yang lebih besar lagi di skala nasional, dengan jalan terus

melakukan efisiensi di semua lini, meningkatkan produktivitas, mutu dan pelayanan, serta mengembangkan sumber daya manusianya, sementara lokasi usaha lama dirasakan tidak memadai lagi, didasarkan oleh pertimbangan akan proyeksi dan perencanaan kedepan, maka pada akhir tahun 2003 lokasi perusahaan yang semula di Jl. Sunandar Priyo Sudarmo dipindah ke Jl. Kertanegara 85, Desa Girimulyo, Karangploso Malang. Dengan luas area 3,5 hektar, penataan ruang yang lebih baik, prasarana yang lebih mendukung, maka diharapkan PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) akan lebih maju lagi dan menjadi yang terbaik.

Sejalan dengan tuntutan dan perkembangan pasar, PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) mengimplementasikan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2000 dan berhasil mendapatkan sertifikat pada tahun 2004. Dengan perkembangan bisnis ini yang semakin mantap pada tahun – tahun ini, PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) tetap memfokuskan usahanya pada bidang produksi kemasan kaleng dengan pasar industry non-food terutama untuk penggunaan bahan pendukung bangunan seperti : cat, thimer, dempul, pernis, politer, dan sebagian kecil jenis produk lain seperti lem, grease, minyak, serta beberapa produk lain. Pelanggan utama dalam sector ini meliputi pemain utama dibidangnya seperti PT. Propan, Taya, PT. Bina Adidaya, PT. Nissannindo Mulia Abadi, PT. Nippom Paint, PT. Trico Paint dan PT. Avia Avitean. Dengan bertambahnya pangsa pasar PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) juga mulai melayani industry textile dalam skala yang lebih kecil yaitu kemasan kaleng untuk produk lain sarung.

Kantor pusat sekaligus lini produksi utama Arthawena berlokasi di Kota Malang dengan total jumlah karyawan mencapai 600 orang. Dengan perkembangan pangsa pasar yang meningkat cepat dari tahun ke tahun tersebut, serta demi memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan yang sebagian besar berada di area Jakarta, Management memutuskan untuk mendirikan cabang produksi baru yang lebih dekat dengan area pelanggan. Dan pada tanggal 30 Oktober 2006 Arthawena mengembangkan pendirian plant

baru di Cikupa – Tangerang dengan tujuan untuk lebih mendekati pada customer yang ada di area Jatim, khusus area Jakarta dan sekitarnya sehingga pelayanan yang diberikan benar-benar terbaik untuk para pelanggan.

2. Visi dan Misi

Arthawena mempunyai visi untuk menjadi yang terbaik dalam industry kemasan logam di Indonesia dengan misi memberikan peningkatan secara berkesinambungan terhadap produk dan layanan yang dihasilkan untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan, dan memberikan nilai tambah bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Budaya Kerja

Kunci sukses dari perusahaan terletak pada budaya kerja yang terbentuk dalam perusahaan. Setiap individu karyawan perlu menyadari perilaku dan nilai-nilai apa yang harus dijalankan dalam mereka bekerja dan menghasilkan produk. Dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) memfokuskan menerapkan budaya kerja yang baku untuk seluruh karyawan yang meliputi :

4. Akuntabilitas

PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Setiap individu bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab dan memegang teguh prinsip kehati-hatian dalam mengambil setiap keputusan atau tindakan dan menyadari sepenuhnya resiko dan nilai tambah dari setiap keputusannya bagi perusahaan dan lingkungan.

5. Servis

Setiap individu bekerja dengan jiwa pelayanan yang tinggi dan disadari dengan sikap kejujuran dan keterbukaan, baik dalam pelayanan internal maupun pelayanan terhadap pelanggan, dan mitra usaha,

6. **Gemilang**

Setiap individu selalu memberikan tenaga dan pemikiran yang terbaik melalui peningkatan berkesinambungan untuk menghasilkan kinerja yang gemilang dengan menjunjung tinggi semangat kerjasama tim dan prinsip kebersamaan.



B. Kebijakan Mutu

PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) berkomitmen memuaskan pelanggan melalui peningkatan berkesinambungan untuk menghasilkan :

1. Produk yang bermutu
2. Pelayanan yang bermutu
3. Sumberdaya manusia yang bermutu

“Manajemen dan seluruh karyawan bertekad memberikan kinerja terbaik berdasarkan budaya Arthawena”

1. Lokasi Perusahaan

Lokasi PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Malang juga merupakan jalur kendaraan umum. Dengan letaknya yang cukup strategis di Jln. Kertanegara 85, Desa Girimoyo Karangploso Malang dengan luas area 3,5 hektar, diharapkan PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Malang dapat memberikan pelayanan yang luas kepada segenap konsumen dalam maupun luar negeri. Selain itu alasan pemilihan lokasi perusahaan tersebut didasari atas berbagai pertimbangan sebagai berikut :

- a. Tersedianya tenaga kerja disekitar lokasi perusahaan.
- b. Tersedianya fasilitas yang mendukung proses produksi.
- c. Transportasi disekitar perusahaan lancar karena merupakan tempat yang strategis.

2. Tujuan Perusahaan

PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry manufaktur. Dengan perkembangan bisnis ini yang semakin mantap tahun-tahun ini, Arthawena tetap memfokuskan usahanya pada bidang produksi kemasan kaleng dengan pasar industry non food terutama untuk penggunaan bahan pendukung bangunan. Adapun jenis produk yang dihasilkan oleh PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Malang adalah antara lain kemasan untuk chemical, kemasan Ink, kemasan wood, finishing, PE Putty,

kemasan kaleng pengguna bahan bangunan, kemasan kaleng untuk produksi kain sarung, dan kemasan produk rokok.

a. Jenis Kaleng

Arthawena sebagai produsen kaleng nasional, saat ini masih berorientasi pada produk “*general can*”, yaitu kemasan kaleng yang digunakan untuk produk *non food*. Secara umum kemasan kaleng yang sudah dibuat, produknya antara lain : *cat synthetic*, *cat waterbase*, *handener*, *thinner*, *politer*, *polyesther putty*, *lem*, *wood stain*, *wood filler* dan bahan lain yang tidak berkatagorikan food atau produk bertekanan tinggi seperti aerosol.

Selain produk itu PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) juga membuat kaleng sesuai dengan desain dan bentuk dari pesanan pelanggan untuk berbagai keperluan.

b. Kualitas Produk

Arthawena, dalam memproduksi kaleng selalu memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar mutu Arthawena dan sistem manajemen mutu ISO 9001: 2000. Sistem pengendalian kualitas diberlakukan untuk semua area proses, mulai dari raw material, produksi komponen dan *assembly* serta *outgoing* produk jadi. *Incoming raw material* untuk point kontrol inspeksinya terdiri dari *thickness*, *hardness*, *tin coating* dan *brightness*. Sedangkan proses produksi komponen dan *assembly*, banyak *point control* yang harus diverifikasi mulai standard dimensional, visual sampai *leakage* (kebocoran). *Outgoing* produk jadi untuk memastikan media dan kualitas packing tidak mengurangi kualitas produk jadi selama penyimpanan dan *handling*, *delivery*. *Standard sampling raw material*, *supporting material*, produk komponen dan produk jadi (akhir) dilakukan secara random, tergantung dari kemampuan proses dan kritikal isi produk. Semua proses diatas dilakukan untuk mempertahankan mutu dari produk PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG).

Standard sampling raw material, supporting material, produk komponen dan produk jadi (akhir) dilakukan secara random, tergantung dari kemampuan proses dan kritikal isi produk. Semua proses diatas dilakukan untuk mempertahankan mutu dari produk PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG).

c. Desain Produk

Arthawena dalam memproses desain produk, berdasarkan referensi dari pelanggan dengan pertimbangan kebutuhan atau persyaratan pelanggan, bias berupa karakter isi produk, volume, aplikasi isi produk, stacking penyimpanan diatas nanti bias mengakomodir antara lain : jenis tutup/ cover, bentuk kaleng (round / rect), dimensi kaleng (diameter/ tinggi) dan finishing material (coating/ plain). Sedangkan untuk desain printing, rata-rata customer memiliki desain printing yang sudah didesain secara internal dan Arthawena mengolah lagi sesuai kemampuan proses printing, tetapi bias juga desain diolah noleh Arthawena sesuai data yang diberikan oleh pelanggan. Validasi proses desain melalui 2 tahap, yaitu dalam bentuk proff desain dan proof print. Hal ini pun tergantung jenis desain printing, terkait warna dan objek yang digunakan.

d. Teknologi

Seiring perkembangan jaman, PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) telah berbenah diri dengan memanfaatkan teknologi, baik teknologi pembuatan kaleng maupun teknologi informasi dengan mengintegresikan sumber daya manusia dengan teknologi informasi yang berkembang saat ini untuk menghasilkan efisiensi kerja dan mutu kualitas produk yang dihasilkan. Teknologi informasi, saat ini PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) telah memanfaatkan teknologi informasi untuk operasional perusahaan, menginterpretasikan system informasi PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) menggabungkan tiga pabrik pada lokasi yang berbeda, dan pemanfaatan teknologi open source untuk pemakaian client PC. Teknologi pembuatan kaleng, PT. Arthawenasakti

Gemilang (ASG) telah meregenerasi mesin-mesin pembuat kaleng baik mesin manual maupun mesin otomatis, sehingga produk yang dihasilkan lebih akurat, prosisi dan lebih cepat.

e. Sumber Daya Manusia

Seiring dengan perkembangan dan laju pertumbuhan perusahaan untuk mencapai keberhasilan disemua bidang, peranan sumber daya manusia sangatlah penting, PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) secara berkala mengadakan pelatihan dan mengirim karyawan yang berprestasi untuk ikut training dan pelatihan baik elatihan intern maupun extern.

Dengan demikian diharapkan karyawan PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) dapat maju, berkembang dan sukses bersama PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG). Dan penghargaan yang tinggi juga diberikan oleh PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) kepada setiap individu yang mampu menghadapi tantangan dan berprestasi dalam bidangnya masing-masing.

3. Struktur Organisasi dan Personalia

Struktur organisasi PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Karangploso Malang masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan (*policy*) wewenang menjadi tanggung jawab General Manager. Struktur organisasi di PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Karangploso Malang ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan staf. Secara keseluruhan PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Malang dipimpin oleh seorang General Manager dan dibantu dengan beberapa manajer di tiap bagian.

Berdasarkan hirarki organisasi, karyawan dengan jabatan lebih rendah secara otomatis bertanggung jawab kepada karyawan yang memiliki jabatan di atasnya.

a. Pembagian Tugas (Job Description)

Adapun *Job Description* dari masing-masing yang ada di PT. Arthawenasakti Gemilang (ASG) Karangploso Malang adalah sebagai berikut:

1) General Manager

Tugas-tugas General Manager adalah sebagai berikut :

- a) Membawahi beberapa departemen
- b) Menjaga seluruh alur kerja tetap terstruktur dan tetap seimbang.
- c) Mempunyai wewenang dan tanggungjawab secara keseluruhan terhadap management dan seluruh aktivitas dalam perusahaan dan dibantu oleh manager manager di tiap bagian.
- d) Mengendalikan dan mengontrol aktifitas kerja dan berupaya menciptakan suasana kerja menjadi nyaman dan lebih baik.

2) Quality Assurance / Quality Control Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
- b) Membawahi Kabag QA, QC
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan produksi dalam hal kualitas produk.

3) Production, Planning and Inventory Control (PPIC) Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
- b) Membawahi Kabag Production Planning and Control (PPC) dan Material Planning Control.
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan dalam bidang perencanaan, pengendalian bahan baku hingga sampai jalannya proses produksi,

4) Manager Teknik

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
 - b) Membawahi Koordinator teknik dan Kabag Engineering dan kabag Workshop.
 - c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan pemerisaan perawatan dan perbaikan dari alat serta mesin produksi.
- 5) Production Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
 - b) Membawahi kabag produksi plant a1 dan kabag produksi plant A2.
 - c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan proses produksi yang dilakukan pada kedua plant.
 - d) Menerima, mengevaluasi dan mempertimbangkan laporan Kabag Produksi Plant A1 dan Plant A2 untuk mengambil keputusan yang tepat.
- 6) Financial Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
- b) Membawahi kabag Informasi Teknologi, dan kabag Accounting
- c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan daam bidang keuangan dan Informasi Tecnology.
- d) Menerima, mengevaluasi dan mempertimbangkan laporan Kabag IT dan Kabag Accounting dalam mengambil keputusan yang tepat.

- 7) *Human Resources Departement and General Affair (HRD&GA) Manager*

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager

- b) Membawahi kabag *Personal General Affair* (PGA) dan Kabag *Human Resources* Departemen.
 - c) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan ketenagakerjaan, pengembangan potensi Sumber Daya Manusia (SDM).
- 8) Marketing Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
 - b) Membawahi dan mengendalikan kegiatan pemasaran dan alur distribusi produk yang akan dipasarkan.
- 9) MIS Manager

Tugas-tugas pokoknya adalah

- a) Bertanggung jawab kepada General Manager
- b) Membawahi dan mengendalikan kegiatan dalam bidang Management Information System.
- c) Memprogram system perusahaan agar lebih mudah dan instan dalam aktivitas produksinya.

4. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah salah satu faktor utama untuk kelancaran produksi dalam sebuah industry. Jadi tenaga kerja juga perlu diperhatikan tentang kualitas dan kuantitasnya. Hasil produksi tergantung dari keahlian dari para pekerja tersebut untuk jumlah tenaga kerja di Plant A2 PT. ASG adalah sekitar 377 orang tenaga kerja dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda.

Tenaga kerja yang dimiliki PT ASG dibagi menjadi 2 kelompok yaitu :

- a. Tenaga Kerja Bulanan

Tenaga kerja bulanan adalah mereka yang diangkat sebagai tenaga kerja tetap yaitu :

Manager, Kepala Bagian, Supervisor dan Ketua Regu.

b. Tenaga kerja Harian

Tenaga kerja harian adalah tenaga kerja yang dipekerjakan pada bagian produksi.

Dibagi menjadi 2 :

1) Tenaga kerja harian tetap

Adalah karyawan yang telah melewati masa training dan system pengajiannya dilakukan satu minggu sekali yaitu dilakukan setiap hari sabtu. Dengan pemberian bonus setiap akhir bulan.

2) Tenaga kerja harian kontrak

Adalah karyawan yang masih masa training dan system pengajian dilakukan 1 minggu sekali. Yaitu setiap hari sabtu dengan pemberian bonus setiap akhir bulan.

c. Hari dan jam kerja karyawan

Semua karyawan mulai bekerja hari senin hingga jum'at, libur pada hari sabtu dan minggu. Kecuali diperkenankan bagi yang lembur. Jam kerja dibagi 2 shift yaitu :

1) Shift pertama mulai dari pukul 06.00 sampaidengan 14.30.

2) Shift kedua mulai dari pukul 14.30 sampaidengan 22.00.

C. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 57 responden, melalui penyebaran kuesioner, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden yang diteliti nampak pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	45	61,40
Perempuan	32	38,60
Jumlah	57	100%

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 45 (61,40%) responden adalah laki-laki dan 32 (38,60%) responden berjenis kelamin perempuan. Seluruh responden yang diteliti berjenis kelamin laki-laki karena karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang masih didominasi oleh bagian produksi/operasional yakni tenaga kerja yang ikut serta langsung dalam proses produksi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan usia responden yang diteliti nampak pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 25 tahun	8	14,04
25 -35 tahun	30	52,63
> 45 tahun	19	33,33
Jumlah	57	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa 8 orang (14,04%) responden berusia kurang dari 25 tahun, sebanyak 30 orang (52,63%) berusia antara 25-35 tahun, dan sebanyak 19 orang (33,33%) responden berusia lebih dari 45 tahun. Jadi sebagian besar responden yang diteliti berusia antara 25-35 tahun artinya sebagian besar karyawan

karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang didominasi oleh karyawan yang umurnya relatif dewasa.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan pendidikan responden yang diteliti nampak pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
SD	-	-
SLTP	17	29,82
SLTA/SMK	35	61,40
Diploma	3	5,26
Perguruan Tinggi	2	3,51
Jumlah	57	100

Sumber : Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.3 di atas responden memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 35 orang (61,40%), perguruan tinggi sebanyak 2 (29,82%), Diploma sebanyak 3 orang (3,51%), SLTP sebanyak 17 orang (29,82%), dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan SD. Jadi sebagian besar responden yang diteliti memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK yang berarti bahwa sebagian besar karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang sudah memiliki latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang cukup baik .

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Gambaran tentang karakteristik berdasarkan lama kerja responden yang diteliti nampak pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 3 Tahun	10	17,54
3 th < 6 Tahun	15	26,32
> 6 Tahun	32	56,14
Jumlah	57	100

Sumber Data: Hasil penelitian diolah, 2013

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 32 orang (56,14%) responden memiliki lama kerja di atas 6 tahun, sebanyak 15 orang (26,32%) memiliki lama kerja antara 5 sampai dengan 10 tahun, sebanyak 10 orang (17,54%) memiliki lama kerja kurang dari 3 tahun. Jadi sebagian besar responden yang bekerja di PT Artha Wenasakti Gemilang sudah merasa cocok dan sesuai dengan lingkungan kerja di perusahaan tersebut sehingga responden enggan untuk pindah bekerja di tempat yang lain.

D. Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi menerangkan tentang jawaban dari kuesioner yang disebar dan yang telah terisi oleh responden, hasil keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Deskripsi Jawaban Item Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja ada sepuluh item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban tersaji dalam tabel 4.5:

tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1	19	33,3	36	63,2	2	3,5	-	-	-	-	4,30
2.	X1.2	18	31,6	37	64,9	2	3,5	-	-	-	-	4,28
3.	X1.3	16	28,1	38	66,7	3	5,3	-	-	-	-	4,23
4.	X1.4	17	29,8	38	66,7	2	3,5	-	-	-	-	4,26
5.	X1.5	18	31,6	37	64,9	2	3,5	-	-	-	-	4,28
6.	X1.6	10	17,5	45	78,9	2	3,5	-	-	-	-	4,14
7.	X1.7	19	33,3	31	54,4	7	12,3	-	-	-	-	4,21
8.	X1.8	18	31,6	39	68,4	-	-	-	-	-	-	4,32
9.	X1.9	19	33,3	38	66,7	-	-	-	-	-	-	4,23
10.	X1.10	16	28,1	39	68,4	2	3,5	-	-	-	-	4,25
Rata-rata Item											4,25	

Sumber : Data primer

Keterangan:

X1.1 : Kesesuaian gaji

X1.2 : Pemberian insentif

X1.3 : Jaminan sosial

X1.4 : Jaminan hari tua

X1.5 : Hubungan antar karyawan dengan atasan

X1.6 : Hubungan antar karyawan

X1.7 : Jaminan kebutuhan pokok karyawan

X1.8 : Kesesuaian promosi jabatan

X1.9 : Pemberian kesempatan pengembangan potensi karyawan

X1.10 : Pengembangan karir kepada karyawan

.Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah skor tertinggi adalah pernyataan besarnya pembayaran gaji (X1.1) dan kesesuaian promosi jabatan (X1.8). Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.1 dan X1.8 sebesar 4,31. Rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya kesesuaian pembayaran gaji dan jaminan pemenuhan kebutuhan pokok karyawan oleh perusahaan.

Pernyataan pertama (X1.1) mengenai gaji yang diterima karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.1 sebesar 4,30, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 36 responden atau 63,2%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan responden.

Pernyataan pertama (X1.2) mengenai insentif dan tunjangan yang diterima karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.2 sebesar 4,28, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 37 responden atau 64,9%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa insentif dan tunjangan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan responden.

Pernyataan pertama (X1.3) mengenai jaminan keamanan kerja diperusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.3 sebesar 4,23, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 38 responden atau 66,7%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa responden merasa terjamin dengan keamanan kerja di dalam perusahaan.

Pernyataan pertama (X1.4) mengenai jaminan hari tua. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.4 sebesar 4,26, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 38 responden atau 66,7%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa responden merasa jaminan hari tua yang diberikan perusahaan terjamin dengan baik.

Pernyataan pertama (X1.5) mengenai hubungan antara karyawan dengan atasan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.5 sebesar 4,28, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 37 responden atau 64,9%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa responden merasa didalam perusahaan hubungan antara karyawan dengan atasan selalu terjalin dengan baik.

Pernyataan pertama (X1.6) mengenai hubungan antara karyawan dengan karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.6 sebesar 4,14, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 45 responden atau 78,9%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa responden merasa didalam perusahaan hubungan antara karyawan dengan karyawan selalu terjalin dengan baik.

Pernyataan pertama (X1.7) mengenai jaminan kebutuhan pokok karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.7 sebesar 4,32, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 31 responden atau

54,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah mampu menjamin kebutuhan pokok karyawannya.

Pernyataan pertama (X1.8) mengenai kesesuaian promosi jabatan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.7 sebesar 4,32, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 31 responden atau 54,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah mampu menjamin kebutuhan pokok karyawannya.

Pernyataan pertama (X1.9) mengenai pemberian kesempatan pengembangan potensi karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.9 sebesar 4,23, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 38 responden atau 66,7%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan untuk pengembangan potensi diri karyawan.

Pernyataan pertama (X1.10) mengenai peluang pengembangan karir kepada karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X1.10 sebesar 4,25, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 39 responden atau 68,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada setiap karyawan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Motivasi Kerja PT Artha Wenasakti Gemilang (X1.1-X1.10) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4,25 artinya sebagian besar responden setuju dengan model pemberian motivasi kerja yang diterapkan PT Artha Wenasakti Gemilang kepada karyawan.

2. Deskripsi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Komitmen Organisasional, dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Komitmen Organisasional (X₂)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	31	54,4	26	45,4	-	-	-	-	-	-	4,46
2.	X2.2	19	33,3	35	61,4	3	5,3	-	-	-	-	4,28
3.	X2.3	15	26,3	39	68,4	3	5,3	-	-	-	-	4,21
4.	X2.4	9	15,8	40	70,2	8	14,0	-	-	-	-	4,02
5.	X2.5	30	52,6	26	45,6	1	1,8	-	-	-	-	4,51
6.	X2.6	14	24,6	42	73,7	1	1,8	-	-	-	-	4,23
Rata-rata Item												4,24

Sumber : Data primer diolah, 2013

Keterangan :

X2.1 : Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya

X2.2 : Kesiediaan mentaati peraturan yang ada di perusahaan

X2.3 : Kesiediaan untuk bekerja keras

X2.4 : Perasaan ikut memiliki perusahaan

X2.5 : Kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi.

X2.6 : Kesiediaan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata jumlah skor tertinggi adalah pernyataan X2.1 dan X2.5 yakni rasa tanggung jawab karyawan dan kebanggaan terhadap keberhasilan organisasi. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.1 dan X2.5 masing-masing sebesar 4,46 dan 4,51. Hasil rata-rata jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju artinya responden merasa memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya dan responden merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang dicapai oleh perusahaan.

Pernyataan pertama (X2.1) mengenai kesiediaan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.1 sebesar 4,46, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan sangat setuju dengan total 31 responden atau 54,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju jika responden diminta bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pernyataan kedua (X2.2) mengenai kesediaan untuk mentaati peraturan yang ada di perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.2 sebesar 4,28, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 35 responden atau 61,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju jika responden diminta untuk mentaati segala peraturan terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

Pernyataan ketiga X2.3 mengenai kesediaan untuk bekerja keras kepada karyawan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.3 sebesar 4,21, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 39 responden atau 68,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju jika responden diminta untuk tetap bekerja keras dalam perusahaan.

Pernyataan keempat X2.4 mengenai kesediaan untuk tetap menjadi karyawan perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.4 sebesar 4,02, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 40 responden atau 70,2%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju jika responden diminta untuk tetap menjadi karyawan perusahaan tempat bekerja sekarang ini.

Pernyataan kelima X2.5 mengenai kebanggaan terhadap keberhasilan yang dicapai organisasi. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.5 sebesar 4,51, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan sangat setuju dengan total 30 responden atau 52,6%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden sangat setuju dan merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang telah dicapai perusahaan saat ini.

Pernyataan keenam X2.6 mengenai kesediaan karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item X2.6 sebesar 4,23, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju

dengan total 42 responden atau 73,7%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Komitmen Organisasional PT Artha Wenasakti Gemilang (X2.1-X2.6) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 4,24, artinya sebagian besar responden setuju dengan Komintan Organisasional PT Artha Wenasakti Gemilang.

1. Deskripsi Jawaban Item Variabel Kinerja karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		RR		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y.1	14	24,6	42	73,7	1	1,8	-	-	-	-	4,23
2.	Y.2	7	12,3	49	86,0	1	1,8	-	-	-	-	4,11
3.	Y.3	2	3,5	53	93,0	2	3,5	-	-	-	-	4,00
4.	Y.4	3	5,3	28	49,1	26	45,6	-	-	-	-	3,60
5.	Y.5	1	1,8	50	87,7	6	10,5	-	-	-	-	3,91
6.	Y.6	3	5,3	19	33,3	35	61,4	-	-	-	-	3,44
Rata-rata Item												3,88

Sumber : Data primer diolah, 2013

Keterangan :

Y.1 : Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan

Y.2 : Tingkat konsistensi karyawan dalam penyelesaian tugas

Y.3 : Kualitas hasil kerja sesuai dengan kualitas standar perusahaan

Y.4 : Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan

Y.5 : Penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai standar perusahaan

Y.6 : Selalu hadir tepat waktu

Pernyataan pertama (Y.1) mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.1 sebesar 4,23, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 42 responden atau 73,7%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dibebankan perusahaan kepada karyawan.

Pernyataan kedua (Y.2) mengenai tingkat konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.2 sebesar 4,11, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 49 responden atau 86%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa responden memiliki tingkat konsistensi karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan kedua (Y.3) mengenai kualitas hasil kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.3 sebesar 4,00, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 53 responden atau 93%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa kualitas hasil kerja sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

Pernyataan kedua (Y.4) mengenai kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.4 sebesar 3,60, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 28 responden atau 49,1%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa kuantitas hasil kerja selalu mengalami perkembangan yang lebih baik dari periode sebelumnya.

Pernyataan kedua (Y.5) mengenai penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk

item Y.5 sebesar 3,91, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan setuju dengan total 50 responden atau 87,7%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden setuju bahwa responden selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

Pernyataan kedua (Y.6) mengenai ketepatan waktu hadir di perusahaan. Dari jawaban responden tersebut di dapat rata-rata jumlah skor untuk item Y.6 sebesar 3,44, dengan variasi jawaban paling banyak menyatakan ragu-ragu dengan total 35 responden atau 61,4%. sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden merasa ragu-ragu kalau selalu hadir tepat waktu.

Dari keseluruhan item-item pernyataan dalam Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang (Y.1-Y.6) yang terdapat di tabel di atas, rata-rata responden mengarah kepada pernyataan setuju, dengan rata-rata jumlah skor keseluruhan 3,88, artinya sebagian besar responden setuju dengan kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang.

E. Hasil Uji Instrumen Penelitian

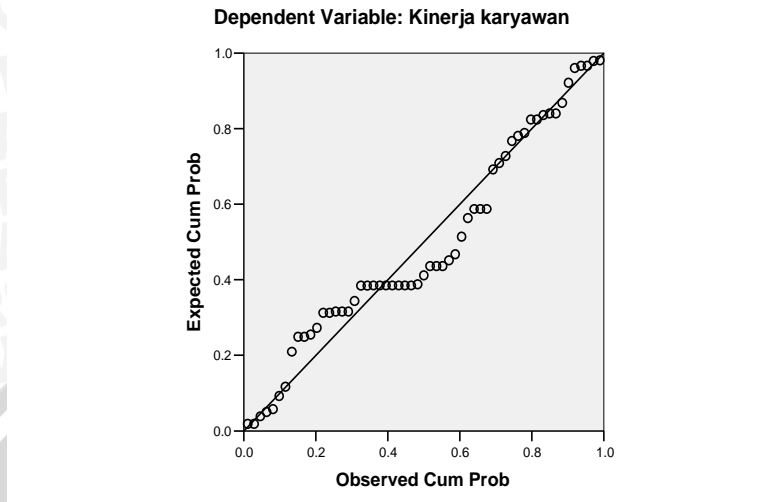
Sebelum uji statistik dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deteksi awal atas penyimpangan asumsi ekonometri pada hasil analisis terhadap keempat asumsi ekonometri yaitu :

1. Gejala Normalitas

Untuk menguji dalam sebuah regresi, varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui gejala normalitas dapat dilihat pada Diagram berikut ini:

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.1 di atas terlihat dari titik-titik (poin-poin) menyebar di sekitar garis diagonal, serta menyebarnya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dikatakan bahwa model regresi linier memenuhi asumsi normalitas.

2. **Multikolinieritas**

Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolinieritas adalah dengan koefisien antar Variabel indepeden menurut Ghozali (2006:68), apabila nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor*-nya (*VIF*) berada dibawah angka 10 (sepuluh), maka suatu model regresi bebas dari problem multikolinieritas. Berikut ini ditampilkan nilai tolerance dan VIF.

Tabel 4.12
Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,566	1,768	Tidak ada indikasi kolinearitas antar variabel independent
Komitmen Organisasional (X2)	0,566	1,768	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance yang memenuhi syarat ambang tolerance yaitu mendekati angka 1 dan VIF Variabel bebas berada

dibawah angka 10. Sehingga pada analisis ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, Variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabilitas Variabel terikat.

3. Gejala Heterokedastisitas

Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi Homokedastisitas. Dalam sebuah model regresi perlu dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain atau biasa disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2006:109) dasar pengambilan keputusan apakah terjadi Heterokedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variable independent (Gujarati (2003) dengan persamaan : $U_t = \alpha + \beta X_t + v_t$. Jika variable independent signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedastisitas. Hasil uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 4.13
Pendeteksian Heterokedastisitas

Variabel	Koefisien regresi (Beta)	t hitung	Signifikan (p) t
Motivasi Kerja (X1)	-0,026	-0,144	0,886
Komitmen Organisasional (X2)	-0,000	0,008	0,994

Sumber : Data diolah

Hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada satupun variable independent yang signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen nilai absolute U_t (Absu). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Berikut ini ditunjukkan table pendeteksian tidak adanya heterokedastisitas.

4. Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dan determinasi berganda tampak pada tabel berikut ini:

TABEL 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (β)	t Hitung	Level of Sig. (α=5%)	Keterangan
X1	0,218	0,218	4,259	0,000	Signifikan
X2	0,209	0,209	2,473	0,017	Signifikan
Constanta	3,744				
R	=0,745				
Adjust R ²	=0,539				
Fhitung	=33,707				
Ftabel	= 2,23				

Sumber: Data primer diolah

keterangan :

- X1 : Motivasi Kerja (X1)
 X2 : Kominten Organisasional (X2)
 Y : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari tabel 4.14 di atas dapat disajikan bentuk persamaan regresi sesuai dengan rumus regresi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 3,744 + 0,218X_1 + 0,209X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien regresi $\beta_{x_1}=0,218$

Merupakan slope atau arah variabel Motivasi Kerja (X_1) yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan mempunyai sifat pengaruh yang searah. Kebijakan Motivasi Kerja PT Artha Wenasakti Gemilang akan mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_2 = 0$) atau *Ceteris paribus*.

- b. Koefisien regresi $\beta_{x_2}=0,209$

Merupakan slope atau arah variabel Kominten Organisasional (X_2) yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_2 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel Kominten Organisasional dan Kinerja karyawan mempunyai sifat pengaruh yang searah. Kebijakan Kominten Organisasional PT Artha Wenasakti Gemilang akan mempengaruhi peningkatan Kinerja karyawan, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1 = 0$) atau *Ceteris paribus*.

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil $Adjusted R^2 = 0,539$ dapat dijelaskan bahwa 53,9% Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1), Kominten Organisasional (X_2), dan sisanya yang 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menguji pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
**Hasil Uji Pengaruh Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X_1)
terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t hitung	t tabel	Signifikan ($\alpha=5\%$)	Keputusan
Motivasi Kerja (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)	4,259	1,663	0,000	H_0 Ditolak / H_a Diterima

Sumber data: Data diolah

Dari data pada tabel 4.16, jika dibandingkan nilai t_{hitung} 4,259 lebih besar ($>$) daripada t_{tabel} 1,663, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari ($<$) 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), maka hipotesis I dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menguji pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji t terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Secara Parsial Variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	t hitung	t tabel	Signifikan ($\alpha=5\%$)	Keputusan
Kominten Organisasional (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	2,473	1,663	0,017	H_0 Ditolak / H_a Diterima

Sumber data: Data diolah

Dari data pada tabel 4.17, jika dibandingkan nilai t_{hitung} 2,473 lebih besar ($>$) daripada t_{tabel} 1,663, sedangkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,017 kurang dari ($<$) 0,05. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), maka hipotesis III dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis Pertama menguji pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel 4.17 sebagai berikut:KM

Tabel 4.17
Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Komitmen Organisasional (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas	Variabel Terikat	F Hitung	F Tabel	Signifikan ($\alpha=5\%$)	Keputusan
Motivasi Kerja (X ₁) Komitmen Organisasional (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	33,707	2,23	0,000	H ₀ Ditolak H _a Diterima

Sumber data: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai F hitung 33,707 lebih besar dari F tabel 2,23 atau F hitung mempunyai tingkat signifikan (p)=0,000 lebih kecil ($<$) dari $\alpha=0,05$. Jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Variabel bebas yang terdiri atas Motivasi Kerja (X₁), Komitmen Organisasional (X₂), dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang (Y) dapat dibuktikan atau H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis III diterima.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan pada bagian selanjutnya dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t dengan menggunakan alat uji SPSS ver 18. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Secara Simultan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasional secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,9%, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Variabel lain tersebut seperti yang

dijelaskan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam Mangkunegara (2010:13), diantaranya faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Seperti yang dijelaskan oleh Simamora (1995:500) dalam Mangkunegara (2010:13), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya faktor individual dan faktor organisasi. Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F yaitu nilai signifikan (Sig.) F hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (*alpha*) sebesar 0,05 sehingga $0,000 < 0,05$, hali ini berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima. Dari hasil uji F tersebut terbukti bahwa hipotesis pertama yang mengungkapkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya karyawan yang berkualitas. Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang manajer. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain motivasi adanya komitmen karyawan terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja dari karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi maka karyawan akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang diperoleh akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Secara Parsial terhadap Kinerja

Karyawan

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena memiliki koefisien regresi 0,218 lebih besar dibandingkan komitmen organisasi sebesar 0,209. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berupa kompensasi gaji berkaitan dengan kesejahteraan dari para karyawan, maka gaji merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Selain gaji, faktor lain yang ikut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Artha Wenasakti Gemilang yaitu insentif yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaannya, jaminan keamanan kerja di dalam perusahaan, jaminan hari tua yang diberikan perusahaan, hubungan antara karyawan dengan atasan selalu terjalin dengan baik, hubungan antara karyawan dengan karyawan selalu terjalin dengan baik, terjaminannya kebutuhan pokok karyawan, kesesuaian promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan potensi diri karyawan, perusahaan telah memberikan kesempatan pengembangan karir yang sama kepada setiap karyawan. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat (Robbins, 1996). Moririson (1993) dalam (Hakim, 2006) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Ada 3 unsur kunci dalam definisi motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang

melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Newstrom and Davis dalam Riniwati (2011-50), yang menjelaskan secara matematik mengenai hubungan kinerja dan motivasi, dimana $P = A \times M$. yang berarti peran motivasi dan kemampuan pada prestasi kerja (kinerja) yang tinggi dan didukung pula akan keragaman yang diberikan berupa produktivitas yang lebih baik. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

b. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki kesediaan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden bersedia mentaati segala

peraturan terhadap peraturan yang ada di perusahaan, responden bersedia untuk tetap bekerja keras dalam perusahaan, responden untuk tetap menjadi karyawan perusahaan tempat bekerja sekarang ini, responden merasa bangga terhadap keberhasilan organisasi yang telah dicapai perusahaan saat ini, dan responden bersedia untuk turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Hasil penelitian mendukung pendapat Hakim, (2006), bahwa komitmen organisasional yakni identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Demikian pula dengan pendapat Kusjainah (2004) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pertama karakteristik pribadi seperti masa jabatan, kebutuhan untuk berprestasi, tingkat pendidikan, motivasi, tingkat pencapaian tujuan, dan keinginan bersaing. Kedua, karakteristik pekerjaan meliputi identifikasi tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Ketiga, karakteristik struktural berhubungan dengan formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, partisipasi dan kontrol organisasi. Dan keempat, pengalaman kerja termasuk didalamnya tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Komitmen organisasional merupakan bentuk kesetiaan, suatu bentuk rela berkorban untuk memberikan pikiran, tenaga serta tanggung jawab yang lebih

terhadap organisasi atau perusahaan demi keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen, memiliki kesetiaan yang tinggi, maka karyawan akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi tercapainya kinerja yang baik. Selain itu, perusahaan atau organisasi harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan merupakan suatu cara untuk menciptakan komitmen. Kepercayaan dari karyawan tidak akan diperoleh apabila karyawan hanya diperlakukan sebagai salah satu faktor produksi, bukan sebagai asset utama perusahaan. Selain itu, karyawan tidak merasa sebagai bagian dari organisasi apabila tidak dihargai oleh organisasi (Sunarto, 2005:19).

3. Implikasi Penelitian

Variabel Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan Motivasi Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berupa gaji, bonus dan tunjangan berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kompensasi berupa gaji merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh, jika usaha ditingkatkan menjadi suatu pelaksanaan, jika pelaksanaan itu berhasil dan jika imbalan yang dijanjikan diterima. Besarnya gaji yang diterima karyawan tersebut harus sesuai dengan dua kriteria, yaitu seberapa jauh kebutuhan itu akan terpenuhi dan apakah imbalan tersebut sesuai dengan usaha yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan tersebut. Jika hal ini sudah dirasakan sesuai, maka proses motivasi akan bergerak pada tingkat berikutnya yaitu kemungkinan bahwa individu tersebut melakukan kegiatan itu, sehingga dia memperoleh imbalan yang dijanjikan. Hal ini berarti, setelah dia mempertimbangkan bahwa insentif yang akan diterima sesuai atau dapat memuaskan motif yang ada, maka

individu tersebut juga akan mempertimbangkan kemungkinan dia berhasil melaksanakan tugasnya atau kegiatan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian. Komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan tiga ciri, yaitu dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

