

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto

Rumah Sakit Gatoel adalah rumah sakit milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Perkebunan Nusantara X yang pada ±tahun 1927 bernama “ESCHAUZIER KLINIK GATOEL” merupakan anak perusahaan dari ONDERNEMING BELANDA bernama “COOY & COSTER VAN VOORHOUT”. Pada tahun 1968 keluarlah peraturan pemerintah No. 14 tahun 1968 tentang pendirian Perusahaan Negara Perkebunan atau PNP yang mendapat peralihan dari PPN, dimana peraturan tersebut juga membentuk wilayah-wilayah PNP berdasarkan daerah masing-masing seperti PNP XXI untuk wilayah Keresidenan Kediri dan PNP XXII wilayah Keresidenan Surabaya. Pada tahun 1973 disusul kembali dengan undang-undang No. 23 tahun 1973 yang memerintahkan pengalihan PNP menjadi PT. Perkebunan (Persero) yang wilayahnya sama seperti wilayah PNP. Selanjutnya, dengan undang-undang itu pula diadakan penggabungan antara PNP XXI dan PNP XXII menjadi PT. Perkebunan XXI-XXII (Persero). Kemudian PT. Perkebunan XXI-XXII, PT. Perkebunan XIX, dan PT. Perkebunan XXVII (Persero) dilebur atau digabung menjadi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, dimana PT. Perkebunan

Nusantara X (Persero) di dalam usahanya mengelola 1 (satu) pabrik karung, 6 (enam) unit tembakau, 11 (sebelas) pabrik gula dan 3 (tiga) rumah sakit dimana salah satunya adalah Rumah Sakit Gatoel.

Pada tanggal 19 Januari 2013 dilakukan penandatanganan SBU Rumah Sakit PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang membawahi 3 (tiga) Rumah Sakit yakni RS Gatoel-Mojokerto, RS Toeloengredjo-Pare Kediri, dan RS Perkebunan-Jember telah resmi menjadi anak perusahaan PTPN X (Persero) dengan nama PT. Nusantara Medika Utama. PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto yang beralamatkan di jalan Raden Wijaya No.56 Mojokerto bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Rumah sakit yang berdiri di lahan seluas \pm 1 hektar ini didirikan pada zaman penjajahan Belanda untuk melayani perawatan kesehatan para pekerja pabrik-pabrik gula di wilayah Mojokerto, Sidoarjo dan Jombang. Hingga saat ini, PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto bukan hanya untuk pelanggan intern namun juga untuk masyarakat umum.

2. Visi, Misi dan Motto PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto

a. Visi

Menjadi rumah sakit prioritas pilihan masyarakat yang unggul dalam pelayanan kesehatan

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan prima dengan mengutamakan keselamatan pasien
- 2) Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan
- 3) Menyediakan fasilitas rumah sakit dengan teknologi tepat guna sesuai kebutuhan masyarakat
- 4) Mendukung pelestarian alam
- 5) Melaksanakan bina lingkungan masyarakat

c. Motto

Pelayanan profesional sepenuh hati

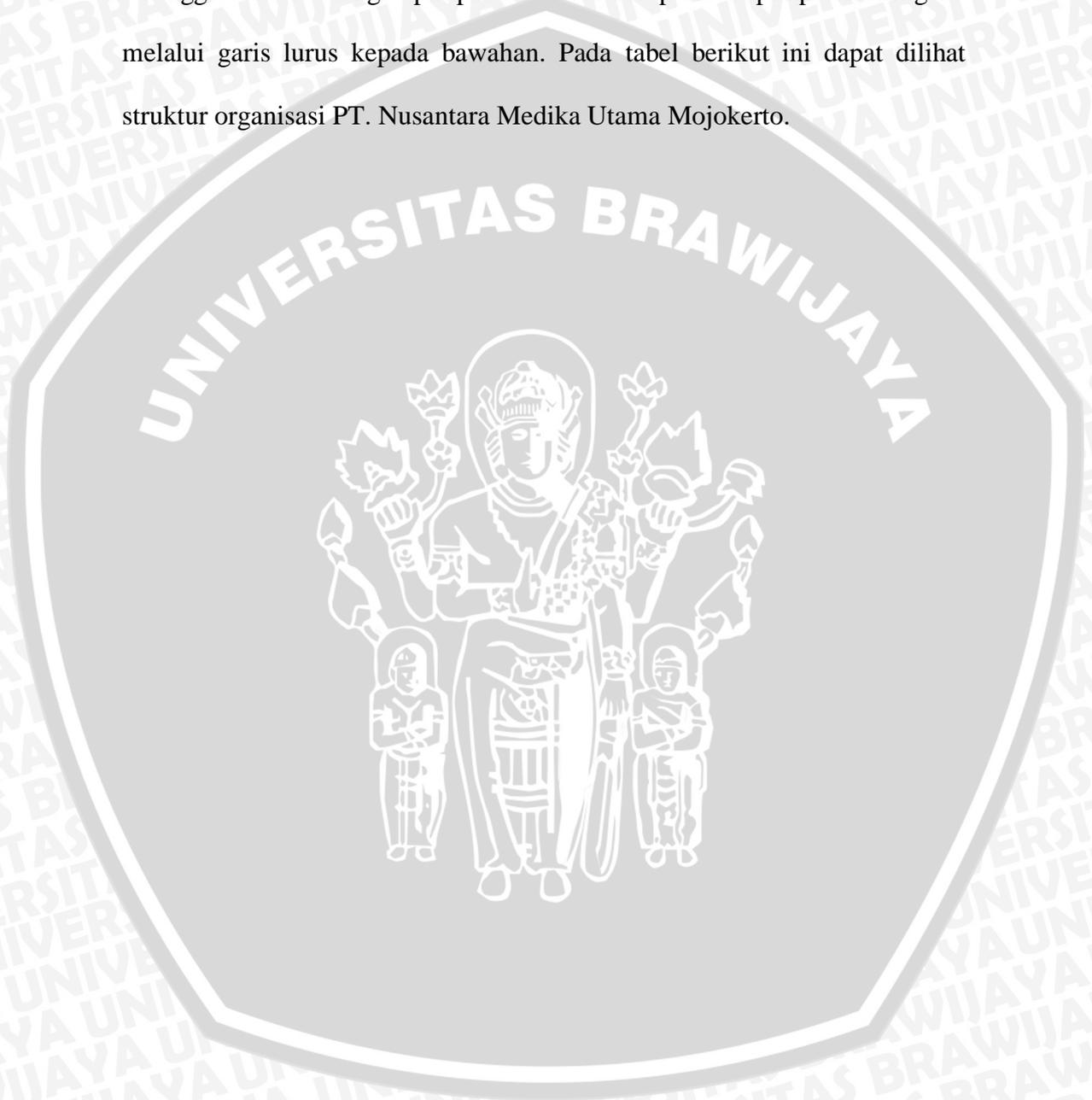
3. Lokasi Perusahaan

Rumah sakit PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto didirikan diatas tanah seluas 1,75 hektar yang terletak di jalan Raden Wijaya No. 56 Kota Mojokerto.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka dari perusahaan yang menunjukkan hubungan antara pimpinan dengan bidang satu atau bidang satu dengan lainnya sehingga dapat memperjelas kedudukan, wewenang dan tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Dengan adanya struktur organisasi pada perusahaan berguna untuk menjalankan aktivitas usahanya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Adapun bentuk struktur PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto berbentuk struktur garis yang berarti bahwa kekuasaan dan tanggung jawab tertinggi terletak ditangan pimpinan dan seluruh perintah pimpinan mengalir melalui garis lurus kepada bawahan. Pada tabel berikut ini dapat dilihat struktur organisasi PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto.





5. Jam Kerja Perusahaan

Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Nusantara Medika Utama membagi hari dan jam kerja sesuai dengan ketentuan masing-masing unit usaha. Hari kerja resmi dalam 1 (satu) minggu adalah 5 (lima) hari dan atau 6 (enam) hari, atau setara dengan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Ketentuan jam kerja resmi dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7
Jam Kerja Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto

Jam kerja	Ketentuan hari kerja	Jumlah jam
1 (satu) hari	5 (lima) hari	8 (delapan) jam dan 40 (empat puluh) jam seminggu
1 (satu) hari	6 (enam) hari	7 (tujuh) jam dan 40 (empat puluh) jam seminggu

(Sumber: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi dengan Serikat Pekerja PT. Nusantara Medika Utama Tahun 2013-2014)

Sedangkan untuk pembagian jam kerja lembur *shift* beregu karyawan disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8
Perhitungan Jam Lembur *Shift* Beregu

Regu	Ketentuan hari dan jam kerja
Pagi	Selebihnya 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu
Siang	Selebihnya 6 ½ (enam setengah) jam sehari dan 37 ½ (tiga puluh tujuh setengah) jam seminggu
Malam	Selebihnya 6 (enam) jam sehari dan 35 (tiga puluh lima) jam seminggu.

(Sumber: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi dengan Serikat Pekerja PT. Nusantara Medika Utama Tahun 2013-2014)

6. Gaji, Upah dan Tunjangan

PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang termasuk dalam perusahaan berskala besar. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya tenaga kerja di dalamnya, yaitu sebanyak 211 orang karyawan. Oleh karena itu, sebagai sarana untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta produktivitas kerja karyawan, PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto memberikan kesejahteraan terhadap karyawan berupa pemberian gaji, tunjangan, dan perawatan kesehatan dan pengobatan.

Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Sistem penggajian pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama antara Direksi dengan Serikat Pekerja PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto tahun 2013-2014 yang menyatakan bahwa sistem penggajian karyawan dinyatakan dalam golongan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 9 dibawah ini.

Tabel 9
Ruang Golongan Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto

No.	Golongan	Masa Kerja Golongan (MKG)
1.	IVD	0-6
2.	IVC	0-9
3.	IVB	0-6
4.	IVA	0-10
5.	IIID	0-11
6.	IIIC	0-7
7.	IIIB	0-10

8.	IIIA	0-11
9.	IID	0-14
10.	IIC	0-6
11.	IIB	0-6
12.	IIA	0-8
13.	ID	0-7
14.	IC	0-9
15.	IB	0-11
16.	IA	0-15

(Sumber: Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Direksi dengan Serikat Pekerja PT. Nusantara Medika Utama Tahun 2013-2014)

Pemberian upah atau uang lembur telah tercantum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) pasal 17 yang menyatakan bahwa yang berhak memperoleh uang lembur (upah) adalah karyawan yang tidak mendapat tunjangan jabatan. Perhitungan atau rumusan uang lembur didasarkan kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP.102/MEN/VI/2004 tanggal 25 Juni 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur yang perhitungannya lebih baik dari ketentuan yang berlaku dan perumusannya adalah $1/173 \times$ Gaji Pokok.

Sistem pemberian tunjangan yang diberikan oleh PT. Nusantara Medika Utama dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu tunjangan jabatan, tunjangan struktural dan tunjangan fungsional. Karyawan yang karena jabatan dan statusnya dalam organisasi perusahaan diberikan wewenang untuk melaksanakan kebijakan perusahaan, kepadanya diberikan Tunjangan Jabatan yang besarnya ditetapkan (Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 28 tentang Tunjangan Jabatan). Sedangkan karyawan yang memangku Jabatan Manajerial diberikan Tunjangan Struktural yang besarnya ditetapkan

(Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 29 tentang Tunjangan Struktural).

Bagi karyawan yang ditugaskan secara khusus oleh Direksi, diberikan Tunjangan Fungsional yang besarnya ditetapkan (Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 30 tentang Tunjangan Fungsional).

Di samping pemberian gaji, upah dan tunjangan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto juga memberikan fasilitas lainnya berupa:

- a. Perawatan kesehatan dan pengobatan, meliputi biaya kaca mata, biaya alat bantu dengar, obat/alat kontrasepsi, dan akupuntur.
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- c. Jaminan sosial (JAMSOSTEK) dan kesejahteraan tenaga kerja meliputi bantuan kematian, pembinaan rohani dan jasmani, koperasi karyawan, keluarga berencana, tunjangan hari raya keagamaan, penghargaan masa pengabdian, Santunan Hari Tua (SHT), program pensiun.
- d. Pembinaan Keahlian dan Ketrampilan yang meliputi pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang diselenggarakan berdasarkan kebutuhan perusahaan dan rencana pengembangan karyawan.

B. Gambaran Umum Responden

Data responden yang diperoleh dari hasil penelitian selanjutnya dideskripsikan menurut beberapa kriteria, yaitu: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, jumlah responden dari penelitian ini adalah sebanyak 72 karyawan yaitu sesuai dengan jumlah populasi. Data responden ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia dibedakan menjadi empat, yaitu usia 20-25 tahun, 26-35 tahun, 36-40 tahun dan >40 tahun. Dari hasil penelitian, dapat dikemukakan jumlah responden seperti yang terlihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-25	4	5,5
26-35	31	43
36-40	20	27,8
>40	17	23,7
	72	100

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 10, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 4 responden atau 5,5%, jumlah responden yang berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 31 responden atau 43%, jumlah responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 20 responden atau 27,8% dan jumlah responden yang berusia >40 tahun sebanyak 17 responden atau 23,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Medika Utama mayoritas berusia 26-35 tahun dan pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dibedakan menjadi 2, yaitu: laki-laki dan perempuan. Dari hasil penelitian, dapat dikemukakan jumlah responden seperti yang terlihat pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	35
Perempuan	47	65
	72	100

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 25 responden atau 35%, sedangkan responden yang berjenis perempuan sebanyak 47 responden atau 65%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Medika Utama mayoritas berjenis kelamin perempuan.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan pendidikan dibedakan menjadi 4, yaitu: tingkat pendidikan SMA/SMK, S1, S2 dan S3. Dari hasil penelitian, dapat dikemukakan jumlah responden seperti yang terlihat pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 12
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	24	33,3
S1	48	66,6
S2	0	0
S3	0	0
	72	100

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 12 di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 24 responden atau 33,3%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 48 responden atau 66,6%, tetapi tidak ada jumlah responden untuk tingkat pendidikan S2 dan S3. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Medika Utama mayoritas berpendidikan S1.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja dibedakan menjadi 4, yaitu: masa kerja 1-10 tahun, masa kerja 11-20 tahun, masa kerja 21-30 dan masa kerja >30 tahun. Dari hasil penelitian, dapat dikemukakan jumlah responden seperti yang terlihat pada tabel 13 di bawah ini.

Tabel 13
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-10	24	33,3
11-20	35	48,7
21-30	13	18
>30	0	0
	72	100

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Dari data yang ditunjukkan pada Tabel 13 di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 24 responden atau 33,3%, jumlah responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 35 responden atau 48,7%, jumlah responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 13 responden atau 18%, dan jumlah responden dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 0 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Medika Utama mayoritas bekerja dengan masa kerja 11-20 tahun.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai rata-rata tingkat probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian hasil tersebut dikatakan valid sebab mempunyai nilai dibawah 0,05.

Tabel 14
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	No. Item	Korelasi (r_{hitung})	r_{tabel}	Signifikansi	Keputusan
1	Motivasi Kerja Karyawan (X_1)	X1.1	0,746	0,334	0,000	valid
2		X1.2	0,798	0,334	0,000	valid
3		X1.3	0,861	0,334	0,000	valid
4		X1.4	0,801	0,334	0,000	valid
5		X1.5	0,828	0,334	0,000	valid
6		X1.6	0,779	0,334	0,000	valid
7		X1.7	0,834	0,334	0,000	valid
8		X1.8	0,801	0,334	0,000	valid
9		X1.9	0,748	0,334	0,000	valid
10	Komitmen	X2.1	0,795	0,334	0,000	valid

11	Organisasional (X ₂)	X2.2	0,720	0,334	0,000	valid
12		X2.3	0,756	0,334	0,000	valid
13		X2.4	0,761	0,334	0,000	valid
14		X2.5	0,827	0,334	0,000	valid
15		X2.6	0,866	0,334	0,000	valid
16		X2.7	0,827	0,334	0,000	valid
17		X2.8	0,851	0,334	0,000	valid
18		X2.9	0,752	0,334	0,000	valid
19		X2.10	0,839	0,334	0,000	valid
20		X2.11	0,773	0,334	0,000	valid
21		X2.12	0,755	0,334	0,000	valid
22		X2.13	0,746	0,334	0,000	valid
23		X2.14	0,755	0,334	0,000	valid
24		X2.15	0,777	0,334	0,000	valid
25		X2.16	0,792	0,334	0,000	valid
26		X2.17	0,865	0,334	0,000	valid
27		X2.18	0,820	0,334	0,000	valid
28		X2.19	0,853	0,334	0,000	valid
29		X2.20	0,750	0,334	0,000	valid
30		X2.21	0,821	0,334	0,000	valid
31		X2.22	0,866	0,334	0,000	valid
32		X2.23	0,827	0,334	0,000	valid
33		X2.24	0,851	0,334	0,000	valid
34		Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,796	0,334	0,000
35	Y2		0,832	0,334	0,000	valid
36	Y3		0,764	0,334	0,000	valid
37	Y4		0,836	0,334	0,000	valid
38	Y5		0,822	0,334	0,000	valid
39	Y6		0,745	0,334	0,000	valid
40	Y7		0,774	0,334	0,000	valid
41	Y8		0,694	0,334	0,000	valid
42	Y9		0,769	0,334	0,000	valid

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Keterangan:

- X1.1 = Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan
- X1.2 = Pemberian jaminan kesehatan
- X1.3 = Pemberian bonus
- X1.4 = Hubungan karyawan dengan atasan
- X1.5 = Hubungan antar karyawan
- X1.6 = Kekompakan dengan rekan sekerja
- X1.7 = Kesempatan mengembangkan karir
- X1.8 = Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan
- X1.9 = Pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh
- X2.1 = Keterikatan secara emosional dengan perusahaan

- X2.2 = Keinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan
- X2.3 = Kenyamanan saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang diluar perusahaan
- X2.4 = Memiliki perasaan merupakan bagian dari perusahaan
- X2.5 = Memiliki perasaan bahwa perusahaan sangat bermakna
- X2.6 = Memiliki pemikiran bahwa *problem*/masalah perusahaan merupakan *problem*/masalah pribadi
- X2.7 = Memiliki kesulitan untuk terikat dengan perusahaan lain
- X2.8 = Perasaan bangga menjadi anggota perusahaan
- X2.9 = Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan
- X2.10 = Perasaan berat bila harus meninggalkan perusahaan
- X2.11 = Merasa bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan keinginan
- X2.12 = Perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini, walaupun ingin
- X2.13 = Pekerjaan yang diberikan sangat berharga
- X2.14 = Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan
- X2.15 = Karyawan merasa memiliki sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan
- X2.16 = Karyawan memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan
- X2.17 = Karyawan berpikir bahwa untuk meninggalkan perusahaan saat ini memerlukan pengorbanan yang besar
- X2.18 = Menurut karyawan perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain adalah hal yang biasa di zaman sekarang
- X2.19 = Menurut karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain merupakan suatu tindakan tidak etis
- X2.20 = Salah satu alasan karyawan tetap bekerja adalah dengan adanya loyalitas/kesetiaan adalah sangat penting karena merupakan suatu kewajibann moral
- X2.21 = Karyawan berpikir bahwa bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik
- X2.22 = Karyawan diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap suatu perusahaan
- X2.23 = Hal yang paling baik menurut karyawan adalah ketika orang orang tetap setia dengan satu perusahaan untuk sebagian besar karir mereka
- X2.24 = Karyawan berpikir bahwa ingin menjadi "*company man*" atau "*company woman*" adalah suatu hal yang bijaksana
- Y1 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y2 = Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain
- Y3 = Kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan

- perusahaan
- Y4 = Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
 - Y5 = Kualitas kerja sesuai dengan kualitas yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya
 - Y6 = Meningkatkan hasil kerja lebih baik dari sebelumnya
 - Y7 = Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
 - Y8 = Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya
 - Y9 = Waktu menyelesaikan pekerjaan meningkat dari sebelumnya

Data pada tabel 14 di atas menggunakan teknis korelasi *product moment* dari Carl Pearson menggunakan *software* SPSS 18.0 untuk instrumen angket. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas *sig. (2-tailed)* dan penjelasan tanda bintang (*/**) pada korelasi *pearson* (Hartono, 2010: 58). Apabila *sig. (2-tailed)* < 0,05 dan terdapat tanda bintang (*/**) pada nilai korelasi berarti item tersebut valid. Hasil pengukuran pada lampiran 5 sampai dengan lampiran 7 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan semua item valid. Sehingga instrumen ini bisa digunakan untuk mengambil data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Konsistensi menjelaskan seberapa baik item mengukur suatu konsep sebagai suatu kesatuan. Kriteria yang digunakan untuk menetapkan kehandalan instrumen adalah dengan formula *Cronbach's Alpha*. Menurut Feldt dan Brennan (dalam Mardapi, 2007: 125), bahwa indeks kehandalan tes lebih besar dari 0,70

maka sudah dapat diterima. Hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan yang ada pada angket dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 15
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi	0,785	Reliabel
2	Komitmen Organisasional	0,764	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,782	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 18.0 menunjukkan bahwa instrumen ketiga variabel penelitian, yaitu motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan termasuk baik. Hal ini terlihat dari koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,70. Berdasarkan tabel di atas terlihat dapat disimpulkan bahwa instrumen masing-masing variabel dalam penelitian ini termasuk baik untuk mengukur variabel penelitian.

D. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Bagian ini membahas tentang distribusi *items* dari variabel motivasi (X_1), komitmen organisasional (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui angket, baik dalam frekuensi jumlah, angka persentase, rata-rata mean per item dan per variabel.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor masing-masing item dan variabel yang diteliti, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Sehingga hasil rata-rata item tersebut diklasifikasikan dengan rentang skala yaitu, skor terendah adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5 dan jumlah kelas sama adalah 5. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka interval kelas yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 16
Skor Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan	Pernyataan
0 – 1	27,78%	Sangat Jarang/Buruk/Rendah
>1 – 2	18,06%	Jarang/Buruk/Rendah
>2 – 3	47,22%	Cukup
>3 – 4	6,94%	Sering/Baik/Tinggi
>4 – 5	0,00%	Sangat Sering/Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Jawaban-jawaban dari responden yang didapat dari hasil penyebaran angket dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a. **Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)**

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item variabel motivasi

(X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_1)

No	Items	Jawaban responden										Total		Mean
		Skor 1 (STS)		Skor 2 (TS)		Skor 3 (RR)		Skor 4 (S)		Skor 5 (SS)		F	F%	
		F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%			
1.	X1.1	5	6,9	18	25	20	27,8	20	27,8	9	12,5	72	100	3,13
2.	X1.2	8	11,2	19	26,3	13	18,0	19	26,3	13	18,0	72	100	3,13
3.	X1.3	3	4,1	19	26,3	19	26,3	15	20,9	16	22,2	72	100	3,30
4.	X1.4	7	9,8	13	18,0	17	23,6	18	25	17	23,6	72	100	3,34
5.	X1.5	2	2,8	18	25	20	27,8	21	29,1	11	15,3	72	100	3,29
6.	X1.6	2	2,8	17	23,6	24	33,3	17	23,6	12	16,6	72	100	3,27
7.	X1.7	5	6,9	14	19,4	18	25	24	33,3	11	15,3	72	100	3,30
8.	X1.8	0	0	17	23,6	28	38,9	14	19,4	13	18,0	72	100	3,31
9.	X1.9	7	9,8	11	15,3	22	30,5	21	29,1	11	15,3	72	100	3,25
Mean Skor Variabel														3,25

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Keterangan:

X1.1 = Kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan

X1.2 = Pemberian jaminan kesehatan

X1.3 = Pemberian bonus

X1.4 = Hubungan karyawan dengan atasan

X1.5 = Hubungan antar karyawan

X1.6 = Kekompakan dengan rekan kerja

X1.7 = Kesempatan mengembangkan karir

X1.8 = Adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan

X1.9 = Pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh

F = Distribusi frekuensi

F % = Distribusi frekuensi dalam presentase

Tabel diatas menjelaskan tentang distribusi frekuensi *items* motivasi (X_1) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada item kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan ($X_{1.1}$) sebanyak 5 responden (6,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (27,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (27,8%) menyatakan setuju, dan sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju dalam kesesuaian gaji dengan pekerjaan. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,13 dimana hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden Setuju (S) bahwa gaji yang mereka terima telah sesuai dengan pekerjaan.
2. Pada item pemberian jaminan kesehatan ($X_{1.2}$) sebanyak 8 responden (11,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 19 responden (26,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (26,4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,13 dimana hal ini menggambarkan jawaban responden Setuju (S) bahwa pemberian jaminan kesehatan telah sesuai dengan prosedur.
3. Pada item pemberian bonus ($X_{1.3}$) sebanyak 3 responden (4,1%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 19 responden (26,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (26,4%) menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan setuju, dan sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,30 di mana hal ini menggambarkan bahwa sebagian jawaban responden Setuju (S) apabila kinerja baik maka perusahaan akan memberikan bonus.

4. Pada item hubungan karyawan dengan atasan (X1.4) sebanyak 7 responden (9,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,7%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (23,7%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,34 hal ini dapat menggambarkan sebagian jawaban responden Setuju (S) atas hubungan baik yang terjalin dengan atasan.
5. Pada item hubungan antar karyawan (X1.5) sebanyak 2 responden (2,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 20 responden (27,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,29 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) atas hubungan baik yang terjalin dengan rekan sekerja.

6. Pada item kekompakan dengan rekan kerja (X1.6) sebanyak 2 responden (2,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (23,7%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,27 hal ini menggambarkan bahwa sebagian responden Setuju (S) bahwa dengan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kekompakan.
7. Pada item kesempatan mengembangkan karir (X1.7) sebanyak 5 responden (6,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,30 hal ini dapat menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) jika mendapat penghargaan merupakan suatu kebutuhan dalam karir.
8. Pada item adanya kontribusi yang kreatif dari karyawan (X1.8) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 28 responden (38,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata

sebesar 3,31 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) kreatifitas yang responden miliki berdampak positif terhadap pekerjaan.

9. Pada item pujian dari atasan atas kinerja yang diperoleh (X1.9) sebanyak 7 responden (9,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 22 responden (30,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,25 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) akan pemberian pujian oleh atasan atas kinerja yang diperoleh.

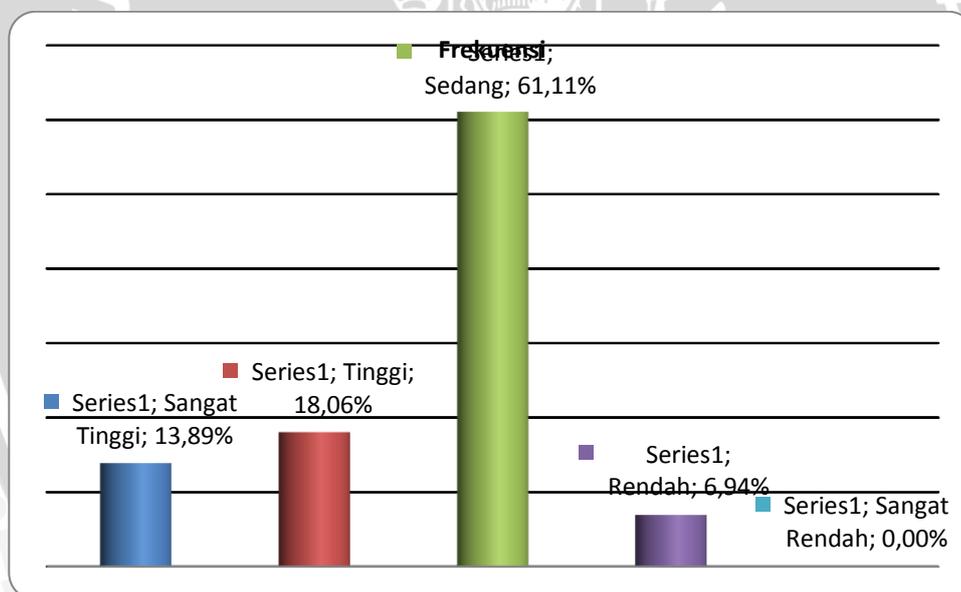
Variabel Motivasi secara keseluruhan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 3,25. Dapat dikatakan bahwa pemberian Motivasi yang dilakukan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto pada karyawan sudah baik. Sedangkan berdasarkan hasil analisa data (lampiran 9) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh skor tertinggi yang dicapai karyawan sebesar 43, skor terendah sebesar 16. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh rerata/mean (M) sebesar 29,29 dan standar deviasi (SD) sebesar 6,35. Secara ideal skor terendah 9 dan skor tertinggi 45 sehingga didapatkan mean ideal (Mi) sebesar 27 dan standar deviasi (SDi) sebesar 6. Analisa deksriptif variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 13. Distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 18 di bawah ini:

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi (X₁)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$36 < X \leq 45$	10	13,89%
Tinggi	$33 < X \leq 36$	13	18,06%
Sedang	$24 < X \leq 33$	44	61,11%
Rendah	$18 < X \leq 24$	5	6,94%
Sangat Rendah	$9 < X \leq 18$	0	0,00%
Total		72	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 18 di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti di bawah ini.



Gambar 3 Histogram Kategori Skor Motivasi

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada variabel motivasi kerja dari 72 karyawan, 10 karyawan atau 13,89% karyawan memiliki motivasi kerja sangat tinggi, 13 karyawan atau 18,06% karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, 44 karyawan atau

61,11% karyawan memiliki motivasi kerja sedang, 5 karyawan atau 6,94% karyawan memiliki motivasi kerja rendah, dan tidak ada karyawan yang memiliki motivasi kerja sangat rendah. Dari histogram dan tabel distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto dilihat dari distribusi frekuensi maupun rata-rata termasuk dalam kategori sedang yang ditunjukkan oleh persentase skor tersebut.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasional (X_2) adalah sebagai berikut:

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

No	Items	Jawaban Responden										Total		Mean
		Skor 1 (STS)		Skor 2 (TS)		Skor 3 (RR)		Skor 4 (S)		Skor 5 (SS)		F	F%	
		F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%			
1.	X2.1	12	16,6	17	23,6	13	18,0	21	29,1	9	12,5	72	100	2,97
2.	X2.2	9	12,5	17	23,6	15	20,9	19	26,3	12	16,6	72	100	3,11
3.	X2.3	9	12,5	21	29,1	15	20,9	15	20,9	12	16,6	72	100	3,00
4.	X2.4	9	12,5	20	27,8	11	15,3	16	22,2	16	22,2	72	100	3,13
5.	X2.5	8	11,2	17	23,6	15	20,9	20	27,8	12	16,6	72	100	3,15
6.	X2.6	15	20,9	12	16,6	14	19,4	15	20,9	16	22,2	72	100	3,06
7.	X2.7	18	25	13	18,0	12	16,6	17	23,6	12	16,6	72	100	2,88
8.	X2.8	8	11,2	16	22,2	14	19,4	23	31,9	11	15,3	72	100	3,04
9.	X2.9	10	13,9	16	22,2	14	19,4	21	29,1	11	15,3	72	100	2,95
10.	X2.10	8	11,2	24	33,3	14	19,4	15	20,9	11	15,3	72	100	2,81
11.	X2.11	9	12,5	22	30,5	13	18,0	14	19,4	14	19,4	72	100	3,05
12.	X2.12	10	13,9	17	23,6	16	22,2	18	25	11	15,3	72	100	3,04
13.	X2.13	13	18,0	14	19,4	15	20,9	15	20,9	15	20,9	72	100	3,06
14.	X2.14	19	26,3	14	19,4	14	19,4	15	20,9	10	13,9	72	100	2,77
15.	X2.15	8	11,2	14	19,4	15	20,9	21	29,1	14	19,4	72	100	3,26
16.	X2.16	14	19,4	16	22,2	12	16,6	15	20,9	15	20,9	72	100	3,01
17.	X2.17	7	9,8	21	29,1	15	20,9	23	31,9	6	8,3	72	100	3,00
18.	X2.18	13	18,0	16	22,2	10	13,9	21	29,1	12	16,6	72	100	3,04
19.	X2.19	17	23,6	15	20,9	8	11,2	21	29,1	11	15,3	72	100	2,91
20.	X2.20	9	12,5	21	29,1	12	16,6	19	26,3	11	15,3	72	100	3,02

21.	X2.21	17	23,6	16	22,2	11	15,3	18	25	10	13,9	72	100	2,83
22.	X2.22	11	15,3	18	25	16	22,2	18	25	9	12,5	72	100	2,94
23.	X2.23	13	18,0	17	23,6	11	15,3	24	33,3	7	9,8	72	100	2,93
24.	X2.24	10	13,9	15	20,9	17	23,6	19	26,3	11	15,3	72	100	3,08
Mean Skor Variabel														2,98

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Keterangan:

- X2.1 = Keterikatan secara emosional dengan perusahaan
- X2.2 = Keinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan
- X2.3 = Kenyamanan saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang diluar perusahaan
- X2.4 = Memiliki perasaan merupakan bagian dari perusahaan
- X2.5 = Memiliki perasaan bahwa perusahaan sangat bermakna
- X2.6 = Memiliki pemikiran bahwa *problem*/masalah perusahaan merupakan *problem*/masalah pribadi
- X2.7 = Memiliki kesulitan untuk terikat dengan perusahaan lain
- X2.8 = Perasaan bangga menjadi anggota perusahaan
- X2.9 = Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan
- X2.10 = Perasaan berat bila harus meninggalkan perusahaan
- X2.11 = Merasa bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan keinginan
- X2.12 = Perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini, walaupun ingin
- X2.13 = Pekerjaan yang diberikan sangat berharga
- X2.14 = Karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan
- X2.15 = Karyawan merasa memiliki sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan
- X2.16 = Karyawan memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan
- X2.17 = Karyawan berpikir bahwa untuk meninggalkan perusahaan saat ini memerlukan pengorbanan yang besar
- X2.18 = Menurut karyawan perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain adalah hal yang biasa di zaman sekarang
- X2.19 = Menurut karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain merupakan suatu tindakan tidak etis
- X2.20 = Salah satu alasan karyawan tetap bekerja adalah dengan adanya loyalitas/kesetiaan adalah sangat penting karena merupakan suatu kewajibann moral
- X2.21 = Karyawan berpikir bahwa bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik
- X2.22 = Karyawan diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap suatu perusahaan
- X2.23 = Hal yang paling baik menurut karyawan adalah ketika orang

orang tetap setia dengan satu perusahaan untuk sebagian besar karir mereka

X2.24 = Karyawan berpikir bahwa ingin menjadi “*company man*” atau “*company woman*” adalah suatu hal yang bijaksana

F = Distribusi frekuensi

F % = Distribusi frekuensi dalam presentase

Tabel diatas menjelaskan tentang distribusi frekuensi *items* komitmen organisasional (X₂) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada item keterikatan secara emosional dengan perusahaan (X2.1) sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (18,0) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,97 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) atas keterikatan secara emosional dengan perusahaan.
2. Pada item keinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan (X2.2) sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (12,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (26,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,11 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) atas perasaan senang apabila dapat menghabiskan sisa karir di perusahaan tempat responden bekerja saat ini.

3. Pada item kenyamanan saat berdiskusi tentang perusahaan dengan orang diluar perusahaan (X2.3) sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (12,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (12,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,00 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) merasa menikmati ketika berdiskusi tentang perusahaan dengan orang diluar perusahaan.
4. Pada item memiliki perasaan bagian dari perusahaan (X2.4) sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 20 responden (27,8%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,13 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) memiliki perasaan seperti bagian dari keluarga di perusahaan.
5. Pada item memiliki perasaan bahwa perusahaan sangat bermakna (X2.5) sebanyak 8 responden (11,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (12,5%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 20 responden (27,8%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata

3,15 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) memiliki perasaan bahwa perusahaan mempunyai makna yang berarti.

6. Pada item memiliki pemikiran bahwa *problem*/masalah perusahaan merupakan *problem*/masalah pribadi (X2.6) sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,06 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) merasa bahwa *problem*/masalah perusahaan juga merupakan *problem*/masalah pribadi karyawan.

7. Pada item memiliki kesulitan untuk terikat dengan perusahaan lain (X2.7) sebanyak 18 responden (25%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,88 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) merasa sulit terikat dengan perusahaan lain seperti terikat dengan perusahaan tempat responden bekerja saat ini.

8. Pada item perasaan bangga menjadi anggota perusahaan (X2.8) sebanyak 8 responden (11,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (31,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,04 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) atas perasaan bangga menjadi anggota dari perusahaan.
9. Pada item karyawan merasa ikut memiliki perusahaan (X2.9) sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,95 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) memiliki perasaan ikut memiliki perusahaan.
10. Pada item perasaan berat bila harus meninggalkan perusahaan (X2.10) sebanyak 8 responden (11,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban di atas diperoleh rata-rata 2,81 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Tidak Setuju

(TS) atas perasaan berat hati apabila harus meninggalkan perusahaan tempat responden bekerja saat ini.

11. Pada item merasa bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan keinginan (X2.11) sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 22 responden (30,5%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,05 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) bahwa tetap bekerja di perusahaan tempat responden bekerja saat ini karena merupakan suatu kebutuhan dan keinginan.

12. Pada item perasaan berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini walaupun ingin (X2.12) sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,04 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) merasa berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini walaupun ingin.

13. Pada item pekerjaan yang diberikan sangat berharga (X2.13) sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 14

responden (19,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,06 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) atas pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat berharga.

14. Pada item karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan (X2.14) sebanyak 19 responden (26,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,77 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) atas kepercayaan bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

15. Pada item karyawan merasa memiliki sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan (X2.15) sebanyak 8 responden (11,2%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,26 hal ini menggambarkan

sebagian besar responden Setuju (S) merasa bahwa memiliki terlalu sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan.

16. Pada item karyawan memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan (X2.16) sebanyak 14 responden (19,4%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,01 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) memiliki kepedulian terhadap masa depan perusahaan.

17. Pada item karyawan berpikir bahwa untuk meninggalkan perusahaan saat ini memerlukan pengorbanan yang besar (X2.17) sebanyak 7 responden (9,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (31,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (8,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,00 hal ini mengindikasikan bahwa responden Setuju (S) memiliki alasan tetap bekerja adalah karena untuk meninggalkan perusahaan memerlukan pengorbanan yang besar.

18. Pada item menurut karyawan perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain merupakan hal yang biasa di zaman sekarang (X2.18) sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,04 hal ini mengindikasikan responden Setuju (S) bahwa perpindahan dari perusahaan satu ke perusahaan lain adalah hal yang biasa di zaman sekarang.

19. Pada item menurut karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain merupakan suatu tindakan tidak etis (X2.19) sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (11,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,91 hal ini menggambarkan rata-rata responden Tidak Setuju (TS) atas berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya merupakan suatu tindakan tidak etis.

20. Pada item salah satu alasan karyawan tetap bekerja adalah dengan adanya loyalitas/kesetiaan adalah hal yang sangat penting karena merupakan suatu kewajiban moral (X2.20) sebanyak 9 responden

(12,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (26,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,02 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) alasan utama terus bekerja adalah kepercayaan bahwa loyalitas/kesetiaan sangat penting oleh karena itu merupakan suatu kewajiban moral.

21. Pada item karyawan berpikir bahwa bukanlah suatu keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan ketika ada tawaran pekerjaan lain yang lebih baik (X2.21) sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,83 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) jika mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, merasa itu bukan keputusan yang tepat untuk meninggalkan perusahaan.

22. Pada item karyawan diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap suatu perusahaan (X2.22) sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan

ragu-ragu, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan setuju dan sebanyak 9 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,94 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) diajarkan untuk percaya pada nilai loyalitas terhadap perusahaan.

23. Pada item hal yang paling baik menurut karyawan adalah ketika orang-orang tetap setia dengan satu perusahaan untuk sebagian besar karir mereka (X2.23) sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 2,93 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Tidak Setuju (TS) atas hal yang paling baik adalah ketika orang-orang tetap setia dengan satu perusahaan untuk sebagian besar karir.

24. Pada item karyawan berpikir bahwa ingin menjadi “*company man*” atau “*company woman*” adalah suatu hal yang bijaksana (X2.24) sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 19 responden (26,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata

3,08 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) berpikir bahwa menjadi “*company man*” atau “*company woman*” adalah suatu hal yang bijaksana.

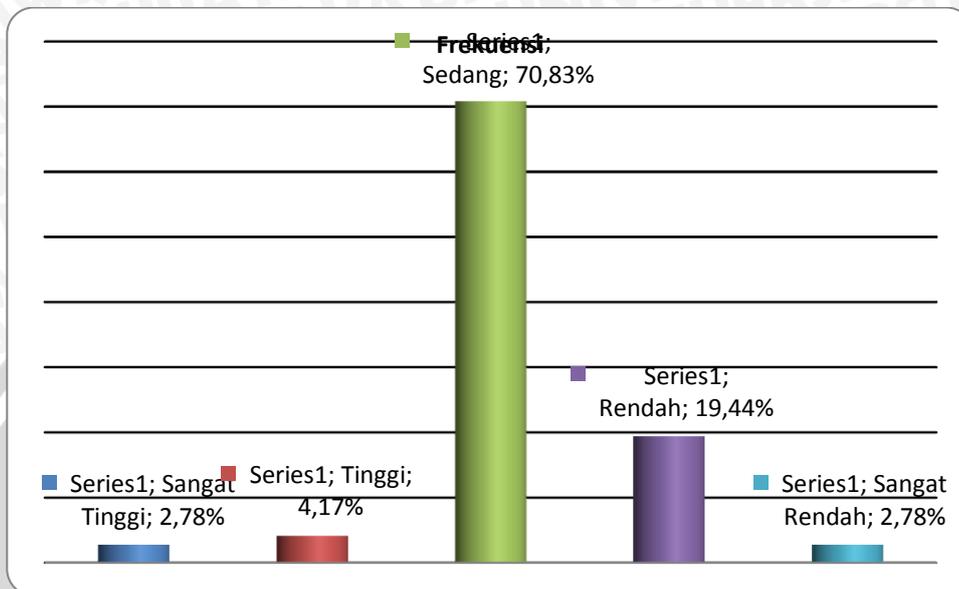
Variabel Komitmen Organisasional secara keseluruhan memiliki rata-rata jawaban responden sebesar 2,98. Dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto cukup tinggi. Sedangkan berdasarkan hasil analisa data (lampiran 10) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional diperoleh skor tertinggi yang dicapai karyawan sebesar 103, skor terendah sebesar 45. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh rerata/mean (M) sebesar 72,68 dan standar deviasi (SD) sebesar 11,72. Secara ideal skor terendah 24 dan skor tertinggi 120 sehingga didapatkan mean ideal (Mi) sebesar 72 dan standar deviasi (SDi) sebesar 16. Analisa deksriptif variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada lampiran 13. Distribusi frekuensi variabel data komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 20 di bawah ini:

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$96 < X \leq 120$	2	2,78%
Tinggi	$88 < X \leq 96$	3	4,17%
Sedang	$64 < X \leq 88$	51	70,83%
Rendah	$48 < X \leq 64$	14	19,44%
Sangat Rendah	$24 < X \leq 48$	2	2,78%
Total		72	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 20 di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti di bawah ini.



Gambar 4 Histogram Kategori Skor Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 20 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada variabel komitmen organisasional dari 72 karyawan, 2 karyawan atau 2,78% karyawan memiliki komitmen organisasional sangat tinggi, 3 karyawan atau 4,17% karyawan memiliki komitmen organisasional tinggi, 51 karyawan atau 70,83% karyawan memiliki komitmen organisasional sedang, 14 karyawan atau 19,44% karyawan memiliki komitmen organisasional rendah, dan 2 karyawan atau 2,78% karyawan memiliki komitmen organisasional sangat rendah. Dari histogram dan tabel distribusi frekuensi data variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto dilihat dari

distribusi frekuensi maupun rata-rata termasuk dalam kategori sedang yang ditunjukkan oleh persentase skor tersebut.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Items	Jawaban responden										Total		Mean
		Skor 1 (STS)		Skor 2 (TS)		Skor 3 (RR)		Skor 4 (S)		Skor 5 (SS)		F	F%	
		F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%			
1.	Y1	1	1,3	15	20,9	15	20,9	24	33,3	17	23,6	72	100	3,57
2.	Y2	2	2,8	10	13,9	16	22,2	27	37,5	17	23,6	72	100	3,65
3.	Y3	0	0	15	20,9	24	33,3	21	29,1	12	16,6	72	100	3,41
4.	Y4	1	1,3	11	15,3	24	33,3	23	31,9	13	18,0	72	100	3,50
5.	Y5	0	0	11	15,3	19	26,3	26	36,1	16	22,2	72	100	3,65
6.	Y6	0	0	5	7	24	33,3	26	36,1	17	23,6	72	100	3,77
7.	Y7	0	0	10	13,9	19	26,3	28	38,8	15	20,9	72	100	3,66
8.	Y8	1	1,3	10	13,9	21	29,1	27	37,5	13	18,0	72	100	3,56
9.	Y9	1	1,3	12	16,6	18	25	25	34,8	16	22,2	72	100	3,60
Mean Skor Variabel													3,60	

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Keterangan:

- Y1 = Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan
- Y2 = Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain
- Y3 = Kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
- Y4 = Kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- Y5 = Kualitas kerja sesuai dengan kualitas yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya
- Y6 = Meningkatkan hasil kerja lebih baik dari sebelumnya
- Y7 = Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- Y8 = Waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya

Y9 = Waktu menyelesaikan pekerjaan meningkat dari sebelumnya

F = Distribusi frekuensi

F % = Distribusi frekuensi dalam presentase

Tabel di atas menjelaskan tentang distribusi frekuensi *items* kinerja karyawan (Y) yang dapat disajikan sebagai berikut:

1. Pada item menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan (Y1) sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,57 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) merasa mampu dalam menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pada item kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja lain (Y2) sebanyak 2 responden (2,8%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (27,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,65 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) hasil kerja yang diperoleh lebih baik dibandingkan dengan rekan kerjanya.

3. Pada item kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Y3) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,41 hal ini menggambarkan sebagian responden Setuju (S) kinerja saat ini telah sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Pada item kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y4) sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 23 responden (31,9%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,50 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Pada item kualitas kerja sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya (Y5) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 11 responden (15,3%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (36,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 16

responden (22,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,65 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) atas kualitas kerja yang dimiliki telah sesuai dengan kualitas kerja yang dimiliki rekan kerja lainnya.

6. Pada item meningkatnya hasil kerja lebih baik dari sebelumnya (Y6) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (7%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 24 responden (33,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 responden (36,1%) menyatakan setuju dan sebanyak 17 responden (23,6%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,77 hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden Setuju (S) hasil kerja meningkat lebih baik dari sebelumnya.
7. Pada item menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (Y7) sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 19 responden (26,3%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 28 responden (38,8%) menyatakan setuju dan sebanyak 15 responden (20,9%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,66 hal ini menunjukkan sebagian besar responden Setuju (S) selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

8. Pada item waktu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya (Y8) sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 10 responden (13,9%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 21 responden (29,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 27 responden (37,5%) menyatakan setuju dan sebanyak 13 responden (18,0%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,56 hal ini menunjukkan sebagian besar responden Setuju (S) selalu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat apabila dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
9. Pada item waktu menyelesaikan pekerjaan meningkat dari sebelumnya (Y9) sebanyak 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 12 responden (16,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 18 responden (25%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 responden (34,8%) menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden (22,2%) menyatakan sangat setuju. Dari jawaban tersebut diperoleh rata-rata 3,60 hal ini menggambarkan sebagian besar responden Setuju (S) bahwa waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan telah meningkat dari periode sebelumnya.

Variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan memiliki rata-rata sebesar 3,60 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dilakukan oleh para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan Berdasarkan hasil

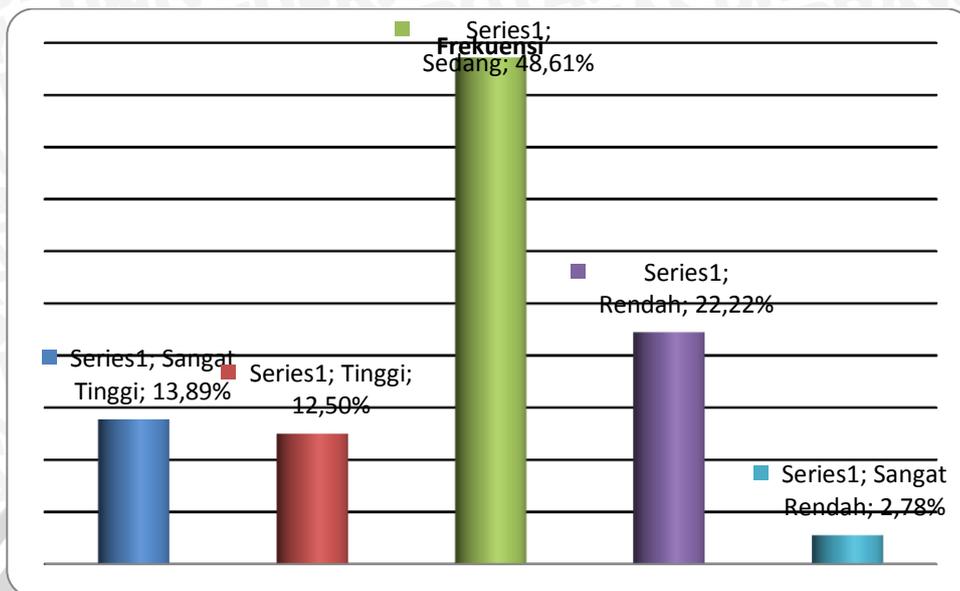
analisa data (lampiran 11) menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai diperoleh skor tertinggi yang dicapai karyawan sebesar 45, skor terendah sebesar 20. Dari hasil perhitungan statistik diperoleh rerata/mean (M) sebesar 32,29 dan standar deviasi (SD) sebesar 5,44. Secara ideal skor terendah 9 dan skor tertinggi 45 sehingga didapatkan mean ideal (Mi) sebesar 27 dan standar deviasi (SDi) sebesar 6. Analisa deksriptif variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada lampiran 13. Distribusi frekuensi variabel data kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini:

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$36 < X \leq 45$	10	13,89%
Tinggi	$33 < X \leq 36$	9	12,50%
Sedang	$24 < X \leq 33$	35	48,61%
Rendah	$18 < X \leq 24$	16	22,22%
Sangat Rendah	$9 < X \leq 18$	2	2,78%
Total		72	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 22 di atas, maka dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti di bawah ini.



Gambar 5 Histogram Kategori Skor Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 22 di atas dapat dideskripsikan bahwa pada variabel kinerja pegawai dari 72 karyawan, 10 karyawan atau 13,89% karyawan memiliki kinerja pegawai sangat tinggi, 9 karyawan atau 12,50% karyawan memiliki kinerja pegawai tinggi, 35 karyawan atau 48,61% karyawan memiliki kinerja pegawai sedang, 16 karyawan atau 22,22% karyawan memiliki kinerja pegawai rendah, dan 2 karyawan atau 2,78% karyawan memiliki kinerja pegawai sangat rendah. Dari histogram dan tabel distribusi frekuensi data variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto dilihat dari distribusi frekuensi maupun rata-rata termasuk dalam kategori sedang yang ditunjukkan oleh persentase skor tersebut.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda untuk variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil seperti pada tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 23
Hasil analisis regresi linier berganda variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,076	4,541		5,963	0,000
Motivasi (X_1)	0,215	0,094	0,251	2,294	0,025
Komitmen Organisasional (X_2)	0,160	0,051	0,344	3,145	0,002
R	= 0,630				
R Square	= 0,697				
Adjust R Square	= 0,510				
F hitung	= 4,273				
Sign. F	= 0,001				
A	= 0,05				

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh 2 variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,001 kemudian

dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$ maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,076 + 0,215X_1 + 0,160X_2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi ini bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Y akan bertambah secara konstan jika variabel lainnya yaitu X_1 dan X_2 bernilai nol. Nilai konstanta sebesar 27,076 menunjukkan apabila tidak ada variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) maka Kinerja Karyawan akan tetap ada sebesar 27,076.
2. Tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi) akan membuat peningkatan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,215 dengan syarat X_2 (Komitmen Organisasional) diasumsikan konstan.

3. Tiap penambahan satu satuan X_2 (Komitmen Organisasional) akan membuat peningkatan Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,160 dengan syarat X_1 (Motivasi) diasumsikan konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y).

1. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$). Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) sehingga $\text{sig } F < \text{sig } \alpha$ yang berarti $0,000 < 0,05$. Dengan perolehan hasil nilai F_{hitung} sebesar 4,273 yang berarti bahwa $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menunjukkan apakah variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a) Hasil Uji t Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi t variabel Motivasi (X_1) adalah 0,025 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } r < \text{sig } \alpha$ atau $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai B pada tabel 23, X_1 (Motivasi) = 0,215 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,215 atau 21,5% dengan syarat Komitmen organisasional (X_2) konstan.

b) Hasil Uji t Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi t variabel Keterikatan (X_2) adalah 0,002 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } r < \text{sig } \alpha$ atau $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0

ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada nilai B pada tabel 23, X_2 (Komitmen Organisasional) = 0,160 artinya tiap penambahan satu satuan X_2 (Komitmen Organisasional) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,160 atau 16% dengan syarat Motivasi (X_1) konstan.

E. Persyaratan Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan untuk mengetahui kondisi masing-masing variabel penelitian, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan berpedoman pengambilan keputusan jika nilai *Sig.* > 0.05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Sig.* < 0.05, maka data tidak terdistribusi dengan normal. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat di lampiran 21. Rangkuman hasil uji normalitas data tersajikan pada tabel 26 di bawah ini.

Tabel 24
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
Motivasi Kerja	72	0,200
Komitmen Organisasional	72	0,200
Kinerja Karyawan	72	0,196

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Pada tabel 26 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai *Sig. (p)* sebesar 0,200; komitmen organisasional (X_2) memiliki nilai *Sig. (p)* sebesar 0,200; dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Sig. (p)* sebesar 0,196. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. Perdoman yang digunakan untuk menentukan kelinieran adalah dengan melihat hasil analisis pada lajur *deviation from linearity*. Ketentuan yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi pada *deviation from linearity* > 0.05, maka disimpulkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linier, sebaliknya jika nilai signifikansi pada *deviation from linearity* < 0.05, maka disimpulkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier.

Hasil uji linieritas dengan menggunakan program SPSS versi 18 *for windows*, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang linier. Hasil uji linieritas hubungan ini dapat dilihat pada lampiran 22 dan rangkuman hasil uji linieritas pada tabel 27 di bawah ini.

Tabel 25
Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel	<i>Deviation from linierity</i>	Kesimpulan
X1 terhadap Y	0,382	Linier
X2 terhadap Y	0,312	Linier

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Berdasarkan tabel 27 di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adalah linier. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0.05 . Dengan demikian asumsi linieritas hubungan terpenuhi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya harga interkorelasi antara sesama variabel bebas. Uji multikolinieritas berhubungan dengan variabel penelitian yang saling bebas dan ada tidaknya variabel yang tergantung pada variabel lain. Perhitungan interkorelasi antara variabel bebas dapat diketahui dari koefisien korelasi antara variabel bebas.

Suatu variabel bebas yang memiliki F lebih kecil dari 10 dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada lampiran 23 hasil perhitungan uji multikolinieritas terlihat pada tabel 28 berikut ini:

Tabel 26
Rangkuman Hasil Uji Nilai *Tolerance* dan VIF

Variabel	Nilai		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Motivasi (X_1)	0,998	1,002	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen Organisasional (X_2)	0,998	1,002	Tidak ada multikolinieritas

(Sumber: Data primer diolah, 2014)

Dari tabel rangkuman hasil uji multikolinieritas di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai VIF sebesar 1,002, variabel Komitmen Organisasional (X_2). Dengan berpedoman pada ketentuan $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara kedua variabel bebas motivasi dan komitmen organisasional.

F. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto

a. Motivasi (X_1)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, upaya pemberian motivasi karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja telah diberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat bekerja

pada diri karyawan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif kepada perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Munandar (2001:323) yang menyatakan bahwa Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan suatu rangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu.

Dari 9 item pernyataan angket yang dihasilkan dari variabel motivasi rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 3,25. Pada penelitian tersebut juga terlihat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item X1.4 (hubungan karyawan dengan atasan) sebesar 3,34. Selanjutnya hasil penelitian dengan jawaban responden terendah terletak pada item X1.1 (kesesuaian gaji dengan pekerjaan) dan item X1.2 (Pemberian jaminan kesehatan). Hasil item tertinggi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan telah berjalan dengan baik. Sedangkan item terendah tersebut menunjukkan bahwa pemberian gaji dan jaminan kesehatan kepada karyawan belum optimal. Selain itu, berdasarkan hasil distribusi frekuensi skor motivasi secara keseluruhan diperoleh rerata/*mean* sebesar 29,29. Hal ini berarti bahwa skor variabel motivasi berada pada

kategori sedang dengan perolehan skor tertinggi sebesar 45 dan skor terendah sebesar 9.

b. Komitmen Organisasional (X₂)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, upaya peningkatan komitmen organisasional karyawan pada PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto telah dilakukan dengan tujuan untuk membentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan guna mempertahankan karyawan terutama karyawan yang memiliki kredibilitas tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Luthan (1992:124) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung di mana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus.

Dari 24 item pernyataan angket yang dihasilkan dari komitmen organisasional rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 2,98. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item X2.15 (karyawan merasa memiliki sedikit pilihan pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan) sebesar 3,26. Sedangkan pada rata-rata distribusi jawaban responden terendah terletak pada item X2.14 (karyawan percaya bahwa seseorang harus selalu memiliki loyalitas terhadap perusahaan) sebesar 2,77. Selain itu, berdasarkan

hasil distribusi frekuensi skor komitmen organisasional secara keseluruhan diperoleh rerata/*mean* sebesar 72,68. Hal ini berarti bahwa skor variabel komitmen organisasional berada pada kategori sedang dengan perolehan skor tertinggi sebesar 120 dan skor terendah adalah sebesar 24.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dari 9 item pernyataan angket yang dihasilkan dari kinerja karyawan rata-rata keseluruhan pada item tersebut sebesar 3,60. Pada penelitian tersebut juga terdapat rata-rata distribusi jawaban responden tertinggi yang terletak pada item Y6 (meningkatkan hasil kerja lebih baik dari sebelumnya) sebesar 3,77. Sedangkan pada rata-rata distribusi jawaban responden terendah terletak pada item Y3 (kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan) sebesar 3,41. Hasil item tertinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berjalan telah sesuai dengan teori menurut Mangkunegara (2005:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada hasil item terendah menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berjalan tidak sesuai dengan teori tersebut. Selain itu, berdasarkan hasil distribusi frekuensi skor komitmen organisasional secara keseluruhan

diperoleh rerata/*mean* sebesar 72,68. Hal ini berarti bahwa skor variabel komitmen organisasional berada pada kategori sedang dengan perolehan skor tertinggi sebesar 120 dan skor terendah sebesar 24.

2. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel motivasi dan komitmen organisasional memiliki nilai *F* sebesar 0,001 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Selain itu, berdasarkan nilai *Adjust R Square* diketahui bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,510 (51%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel kemampuan atau *ability* (A) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dengan perolehan hasil pengujian di atas maka penelitian ini sejalan dengan teori Keith Davis (1985) dalam Handoko (2003:87) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), sedangkan Robbins (1996:224) menyatakan bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai.

Jadi tinggi rendahnya kinerja karyawan tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Secara parsial pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2) dijelaskan dalam sub bab berikut ini:

1) Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,294 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,025, sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,025 < 0,05$. Nilai B pada tabel 25, X_1 (Motivasi) = 0,251 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Motivasi) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan), Hal ini berarti bahwa jika variabel Motivasi (X_1) yang memiliki dimensi *existence*, *relatedness* dan *growth* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Secara empiris penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2011) yang mengatakan bahwa motivasi kerja (meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Amianti dan Supriyanto (2012) menambahkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan suatu kebutuhan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Komitmen Organisasional (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,145 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,002, sehingga variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α yang dipakai yaitu 0,05 sehingga $0,002 < 0,05$. Nilai B pada tabel 25, X_2 (Komitmen Organisasional) = 0,344 artinya tiap penambahan satu satuan X_2 (Komitmen Organisasional) akan meningkatkan nilai Y (Kinerja Karyawan), Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasional (X_2) secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) yang menemukan bahwa komitmen organisasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, Suprana dan Ratnawati (2012) menambahkan bahwa kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional sama-sama memiliki peran yang penting, keduanya secara bersama-sama meningkatkan kinerja

karyawan, namun komitmen organisasional lebih dominan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi yang memiliki dimensi eksistensi atau keberadaan (*existence*), keterikatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel komitmen organisasional yang memiliki dimensi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hal ini dapat diketahui dengan melihat perolehan nilai B pada tabel 25 sebesar 0,215 untuk variabel Motivasi (X_1) dan 0,160 untuk variabel Komitmen Organisasional (X_2). Pengaruh dominan tersebut dipengaruhi oleh karakteristik responden berdasarkan usia yang mayoritas berusia 26-35 tahun, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang mayoritas adalah laki-laki, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang mayoritas berpendidikan S1 dan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang mayoritas telah bekerja selama 11-20 tahun.