

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. Profil Perusahaan

Nama perusahaan : PT. Multimegah Indahjaya Gresik

Jenis usaha : Perusahaan industri bidang manufaktur yang bergerak dalam proses pembuatan peralatan atau kebutuhan rumah tangga.

Alamat : Jl Raya Domas 888, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur

PT Multimegah Indahjaya adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi alat-alat kebutuhan rumah tangga yang nantinya akan di distribusikan kepada distributor di berbagai wilayah di Indonesia. Perusahaan yang berada di Kabupaten Gresik ini sudah berdiri sejak tahun 1990 dan didirikan oleh Bapak Ridwan Sanjaya. Seiring dengan berjalannya waktu PT Multimegah Indahjaya saat ini sudah memproduksi berbagai macam peralatan kebutuhan rumah tangga dan juga memiliki banyak distributor bahkan sampai ke luar negeri.

PT Multimegah Indahjaya beberapa kali mengalami naik turun dalam berusaha dikarenakan penjualan yang tidak sesuai target sehingga mengharuskan perusahaan untuk menutup usahanya dalam kurun waktu

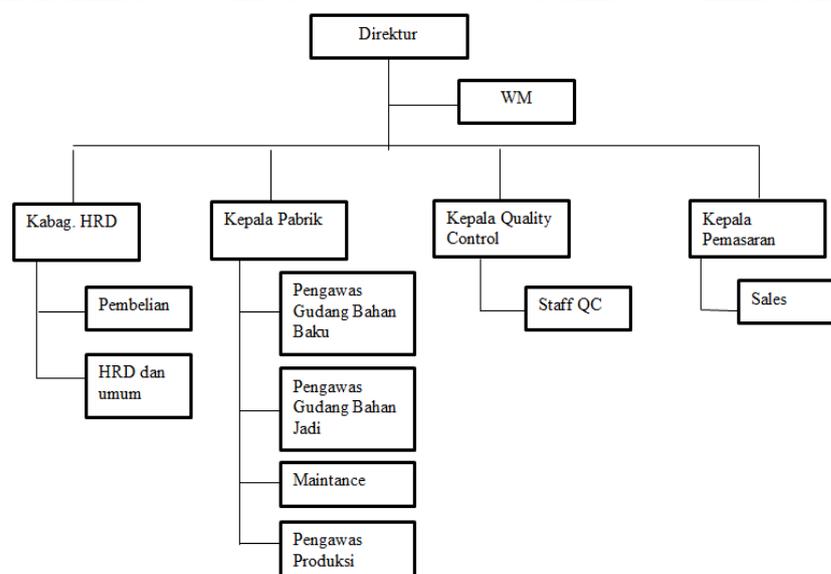
tertentu. PT Multimegah Indahjaya saat ini sedang berusaha untuk terus membenahi dan memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusianya (SDM) agar kinerja yang dihasilkan nantinya akan membawa pengaruh positif untuk perusahaan. Meningkatnya kinerja karyawan juga akan meningkatkan mutu dari perusahaan tersebut.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi produsen alat -alat dan kebutuhan rumah tangga yang berkualitas tinggi yang diakui secara internasional

Misi :Terus berusaha melakukan perbaikan berkelanjutan, Mengembangkan inovasi produk, memperbarui setiap teknologi dan membangun kerja sama tim dengan baik.

C. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber data: PT. Multimegah Indahjaya 2021

4.2. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, kuisioner yang disebarakan mendapatkan jawaban dari keseluruhan karyawan dengan total 52 karyawan yang bekerja di PT Multimegah Indahjaya. Kuisioner di sebarakan secara online melalui HRD Perusahaan untuk menghindari kontak langsung dengan para karyawan dengan waktu kurang lebih 2 minggu. Berikut ini adalah hasil dari jawaban responden mengenai profil responden antara lain jenis kelamin responden, umur responden, tingkat pendidikan terakhir responden dan masa kerja dari responden.

A. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	21	40.4	40.4	40.4
	Perempua n	31	59.6	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah (Oktober 2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan total persentase 59,6 % dan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit dengan persentase 40,4 %. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Multimegah Indahjaya yaitu karyawan perempuan yaitu 31 karyawan dari total 52 karyawan. Menurut Effendi (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan perempuan lebih teliti dari

pada laki-laki, karena pegawai perempuan lebih terampil, serta memiliki inovasi dan bisa berkomunikasi dengan baik.

B. Umur Responden

Tabel 4. 2 Distribusi responden berdasarkan umur

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 28 Tahun	19	36.5	36.5	36.5
	28 - 38 Tahun	21	40.4	40.4	76.9
	38 - 50 Tahun	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah (Oktober 2021)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia 28 - 38 Tahun dengan persentase paling banyak yaitu 40,4% dengan jumlah 21 karyawan dari total keseluruhan 52 karyawan. Dan usia 38-50 Tahun dengan persentas paling sedikit yaitu 23,1% dengan jumlah 12 karyawan dari total keseluruhan 52 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas usia karyawan di PT. Multimegah Indahjaya berusia 28 - 38 Tahun dengan tingkat produktif yang cukup untuk seorang karyawan dalam bekerja, hal ini sejalan dengan penelitian Selvia (2017) yang menjelaskan bahwa umur yang masih muda tergolong dalam masa produktif yang mempunyai tingkat produktivitas tinggi dari pada pekerja yang memiliki umur lebih tua.

C. Tingkat pendidikan terakhir responden

Tabel 4. 3 Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	7	13.5	13.5	13.5
	SMA / SMK	42	80.8	80.8	94.2
	S-1	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah (Oktober 2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan dengan jumlah paling banyak berada di tingkat SMA/SMK dengan persentase 80,8% yaitu berjumlah 42 karyawan dari total keseluruhan 52 karyawan. Pendidikan di tingkat S-1 dengan persentase paling sedikit yaitu 5,8% dengan jumlah 3 karyawan dari total keseluruhan 52 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir pada karyawan PT. Multimegah Indajaya yaitu SMA / SMK yang biasa di sebut sebagai *fresh graduate* yang berarti perusahaan lebih mengutamakan ketrampilan dari pada pendidikan yang tinggi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sulkifli: 2019) yang menjelaskan tingkat pendidikan tidak berpengaruh begitu besar terhadap kinerja karyawan.

D. Lamanya masa kerja

Tabel 4. 4 Distribusi responden berdasarkan lamanya masa kerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3 Tahun	21	40.4	40.4	40.4
	3 - 6 Tahun	14	26.9	26.9	67.3
	6 - 9 Tahun	6	11.5	11.5	78.8
	> 9 Tahun	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah (Oktober 2021)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat dari mayoritas responden sudah bekerja selama 1 - 3 Tahun dengan persentase terbanyak sebesar 40,4% dengan jumlah 21 karyawan dari total keseluruhan 52 karyawan dan persentase paling rendah dengan lama masa kerja 6 - 9 Tahun yaitu 11,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komitmen atau loyalitas yang tinggi dalam bekerja pada PT. Multimegah Indahjaya perlu diperbaiki agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Septiana (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat dibentuk dari seorang karyawan yang memiliki sikap terampil dan menambah kemampuannya dalam menganalisa kesulitan pada saat bekerja.

4.3. Analisis Deskripsi Variabel

A. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X1 yaitu Motivasi Kerja:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Need For Achievement						
1	Jika saya bekerja melebihi target produksi, akan mendapatkan bonus	3,8%	0	15,4%	67,3%	13,5%
2	Masa kerja diatas 3 (tiga) tahun, akan mendapatkan promosi jabatan	0	15,4%	19,2%	43,4%	23,1%
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan	0	3,8%	13,5%	57,7%	25%
4	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir dan dengan kualitas yang baik	1,9%	0	3,8%	69,2%	25%
Need For Affiliation						
5	Situasi lingkungan kerja yang sehat akan meningkatkan hasil produksi	0	5,8%	25%	46,2%	23,1%
6	Membangun <i>team work</i> dengan hasil yang optimal	0	0	17,3%	61,5%	23,1%
7	Hubungan baik perusahaan dibangun dengan saling mendukung satu sama lain	0	5,8%	5,8%	55,8%	32,7%
8	Membangun hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan karyawan	0	1,9%	9,6%	57,7%	30,8%
Need For Power						
9	Pimpinan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja	1,9%	11,5%	11,5%	50%	25%
10	Pimpinan sering memberikan saran dan ide kepada karyawan untuk membantu mempercepat proses penyelesaian pekerjaan	2,8%	5,8%	21,2%	46,2%	23,1%
11	Jaminan kerja yang diberikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah	1,9%	5,8%	7,7%	73,1%	11,5%
12	Kebijakan yang ditetapkan diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan	0	0	19,2%	51,9%	28,8%

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

B. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel X2 yaitu Komitmen Organisasi:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Affective Commitment						
1	Saya senang menjadi bagian penting dari Perusahaan	0	0	17,3%	71,2%	11,5%
2	Merasa nyaman pada saat bekerja dalam Perusahaan	0	5,8%	28,8%	48,1%	17,3%
3	Saya merasa sudah menjadi bagian keluarga dalam perusahaan ini	3,8%	13,5%	19,2%	46,2%	17,3%
4	Merasa masalah yang terjadi di Perusahaan menjadi permasalahan pribadi juga	11,5%	23,1%	11,5%	36,5%	17,3%
Contiuance Commitment						
5	Memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan ekonomi	0	0	9,6%	65,4%	25%
6	Memiliki keinginan tetap bekerja di Perusahaan karena hasil yang didapat	0	5,8%	13,5%	55,8%	25%
7	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan lain, jika mengundurkan diri	9,6%	7,7%	7,7%	44,2%	32,7%
8	Merasa berat jika meninggalkan Perusahaan, meskipun ada keinginan tinggi	3,8%	7,7%	15,4%	51,9%	21,2%
Normative Commitment						
9	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0	7,7%	9,6%	65,4%	17,3%
10	Masih ada tanggung jawab yang belum selesai, jika mengundurkan diri	0	7,7%	15,4%	59,6%	17,3%
11	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi untuk perusahaan	3,8%	11,5%	9,6%	61,5%	13,5%
12	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal penting yang menunjang keberhasilan perusahaan	0	0	1,9%	51,9%	46,2%

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

C. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah tanggapan responden terhadap variabel Y yaitu

Kinerja Karyawan:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Kuantitas						
1	Bekerja dengan teliti agar menghasilkan kinerja yang optimal	1,9 %	0	1,9%	67,3 %	28,8 %
2	Menerapkan K3 dalam bekerja	0	3,80 %	25%	38,5 %	32,7 %
3	Memiliki sikap disiplin dalam bekerja	0	0	3,8%	67,3 %	28,8 %
4	Meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja	0	0	11,5 %	61,5 %	26,9 %
Kualitas						
5	Saya selalu menetapkan rencana pekerjaan	0	7,7%	17,3 %	50%	25%
6	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	0	5,8%	11,5 %	51,9 %	30,8 %
7	Terbiasa membuat laporan hasil pekerjaan	0	3,8%	19,2 %	55,8 %	21,2 %
8	Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	0	0	7,7%	65,4 %	26,9 %
Waktu Kerja						
9	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin	0	3,8%	5,8%	55,8 %	34,6 %
10	Selalu masuk dan pulang tepat waktu	0	7,7%	21,2 %	51,9 %	19,2 %
11	Memaksimalkan waktu ditempat kerja	0	9,6%	21,1 %	48,1 %	21,2 %
12	Tidak pernah absen jika tidak ada keperluan mendesak	0	5,8%	5,8%	61,5 %	26,9 %
Kerja Sama						
13	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah orang lain	1,9 %	1,9%	11,5 %	48,1 %	36,5 %
14	Saling membantu sesama rekan kerja jika terjadi kesalahan atau kesulitan	1,9 %	3,8%	17,3 %	44,2 %	32,7 %
15	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja yang saya kerjakan	0	1,9%	15,4 %	55,8 %	26,9 %

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

4.4. Hasil Analisis Data

A. Uji instrument penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut hasil penelitian dan pembahasannya.

1. Uji validitas

Menurut Ghozali (2009) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya jawaban dari hasil kuisioner. Dalam suatu kuisioner pernyataan dinyatakan valid apabila r dihitung $> 0,05$.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Tiap Indikator

Variabel	Item	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,988	0,2787	Valid
	X1.2	0,803		
	X1.3	0,881		
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,848	0,2787	Valid
	X2.2	0,773		
	X2.3	0,724		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,895	0,2787	Valid
	Y.1	0,827		
	Y.3	0,831		
	Y.4	0,783		

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 menyatakan bahwa seluruh indikator yang berjumlah 10, dengan mengacu pada rumus $df = n - 4$ yang memberikan hasil bahwa $df = 52 - 4 = 0,2787$. Hal ini menjelaskan bahwa nilai r hitung pada setiap indikator lebih besar di banding r tabel. Dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (X1), Komitmen

Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi antara hasil observasi dan instrumen yang akan digunakan pada waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, jika *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen pengamatan dapat diartikan reliabel (Ghozali 2013:53).

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Tiap Variabel

No.	Variabel	Cronbach,s Alpha	A kritis	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,749	>0,60	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi (X2)	0,634	>0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,837	>0,60	Reliabel

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach,s Alpha >0,60. Dalam kondisi ini menyatakan bahwa seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini diartikan reliabel dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

B. Analisis Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan 2 jenis pengujian yaitu Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas. Berikut adalah hasil dan pembahasannya.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan pengujian tentang normalnya distribusi data. Maksud dari data terdistribusi secara normal adalah jika hasil data yang sudah diuji tersebut memusat pada nilai rata-rata dan median (Julistia et al., 2015). Pada kriteria dalam uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Angka sig. Uji *Kolmogrov-Smirnov* $> 0,05$ dapat dikatakan berdistribusi normal.
- 2) Angka sig. Uji *Kolmogrov-Smirnov* $< 0,05$ dapat dikatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48637317
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.082
Test Statistic		.083

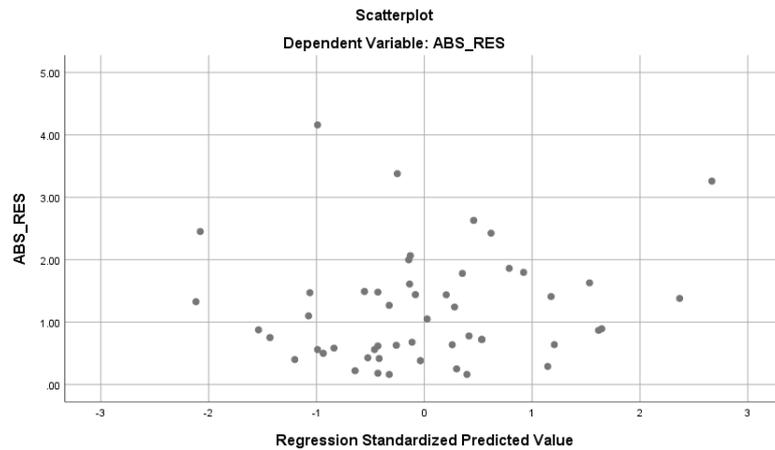
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dalam hasil uji normalitas menyatakan bahwa nilai signifikan yaitu $0,200 > 0,05$ hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan. Maka dapat diartikan bahwa data dalam model distribusi tersebut berdistribusi normal artinya variabel dalam penelitian ini mempunyai sebaran distribusi secara normal (Muhson, 205:58).

2. Uji Heterokedastisitas

Arti heterokedastisitas yaitu artinya terdapat dalam regresi ketika varian dari residual berbeda untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi ini salah satu hipotesis harus dipenuhi dan dikatakan bahwa varian dari residual yaitu dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang tidak memiliki sampel tertentu.(Julistia et al., 2015).



Gambar 4. 2 Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Peneliti olah data dari spss 2021

Dari gambar 4.2 grafik scatters-plots terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361	1.268		1.074	.288
	Motivasi Kerja (X1)	.049	.079	.121	.622	.537
	Komitmen Organisasi (X2)	-.104	.143	-.140	-.721	.474

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifika 0,537 dan variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai signifikan 0,474 artinya nilai tersebut > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multimegah Indahjaya Gresik tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini memiliki arti model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang berarti bahwa salah satu variabel bebas yang memiliki nilai p value uji parsialnya tidak signifikan. Secara keseluruhan, hasil uji F (simultan) dalam uji glejser tersebut juga tidak signifikan.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda memiliki tujuan untuk menguji hubungan variabel 1 dengan variabel yang lain. “variabel yang tidak dipengaruhi disebut variabel terikat, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut dengan variabel bebas”.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.555	2.160		1.646	.106
	Motivasi Kerja (X1)	.600	.134	.576	4.475	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.441	.244	.232	1.804	.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,555 + 0,600X_1 + 0,441X_2$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 3,555 artinya jika variabel independen Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki nilai konstan, maka variabel dependen Kinerja Karyawan nilainya sebesar 3,555 satuan.
2. Motivasi Kerja (b) memiliki nilai koefisien sebesar 0,600. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) jika nilai Motivasi Kerja naik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Komitmen Organisasi (c) memiliki nilai koefisien sebesar 0,441. Hal tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) jika memperhatikan nilai Komitmen Organisasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

1. Analisis Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis terdiri dari uji F secara simultan, uji t secara parsial dan uji R² (koefisien determinasi). Berikut hasil dan pembahasannya.

A. Uji t

Dalam pengujian ini akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Pengujian ini pada dasarnya dilakukan dengan memakai metode *significance level* 0,05. Penolakan atau penerimaan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika terdapat nilai signifikan $t > 0,05$ dapat dikatakan hipotesis ditolak. Dengan hal ini berarti secara parsial variabel bebas tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika terdapat nilai signifikan $t < 0,05$ dapat dikatakan hipotesis telah diterima. Hal ini menjelaskan secara parsial variabel

bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4. 13 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.555	2.160		1.646	.106
	Motivasi Kerja (X1)	.600	.134	.576	4.475	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.441	.244	.232	1.804	.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 menyatakan bahwa hasil uji t (secara parsial) sebagai berikut:

- 1) Uji t antara variabel independen Motivasi kerja (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Uji t antara variabel independen Komitmen Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikan 0,077. Nilai signifikan variabel Komitmen

Organisasi (X2) secara berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Uji F

Uji F dipakai untuk menguji signifikan model regresi. Uji F mempunyai tujuan membuktikan secara statistika bahwa keseluruhan koefisien regresi yang digunakan dalam analisis ini signifikan (Basuki, 2019). Adapun pengujianya sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi f lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dapat dikatakan model signifikansi regresi linier tersebut dapat dikatakan signifikan.
- b) Jika nilai signifikansi f lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dapat dikatakan model signifikansi regresi linier tersebut dikatakan tidak signifikan.

Tabel 4. 14 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.875	2	73.937	32.154	.000 ^b
	Residual	112.675	49	2.299		
	Total	260.549	51			
Dependent Variable: kinerja karyawan						
Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja						

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi R² untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika koefisien determinasi yang diperoleh mendekati angka 1 maka dijelaskan semakin kuat model tersebut menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien determinasi semakin mendekati angka nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 15 Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b (Koefisien determinan R2)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.550	1.51640
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi(X2), Motivasi Kerja X1				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa R square 0,568. Hal tersebut berarti Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56,8% dimana

sisanya 43,2% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar variabel tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 16 Hasil Temuan Penelitian

	Pengaruh	Sig.	Keterangan
H1	0,600	Signifikan (0,000 < 0,05)	Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2	0,441	Tidak Signifikan (0,077 > 0,05)	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
H3	0,568	Signifikan (0,000 < 0,05)	Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti dari olah data SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama terjadi pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh Motivasi Kerja (0,600) dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua terjadi pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal

ini dapat dilihat dari nilai pengaruh Komitmen Organisasi (0,441) dan nilai tidak signifiknya $0,077 > 0,05$.

3. Hipotesis ketiga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilainya (0,568) dengan nilai signifiknya $0,000 < 0,05$.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Multimegah Indahjaya karyawannya masih sering melakukan kesalahan dalam proses produksi yang mengakibatkan banyak produk rusak dan kualitas yang tidak sesuai standart perusahaan. Hal tersebut menunjukkan hasil kerja yang tidak baik dapat dibuktikan dari aspek kualitas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja sangat memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil dari kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat jika ada yang memberikan dorongan motivasi untuk dirinya dan hal tersebut akan berdampak pada hasil produksi baik dari segi kualitasnya maupun kuantitas.

McClelland (2013: 97) juga berpendapat bahwa individu memiliki cadangan energi potensial yang mana energi ini dibuat bergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan peluang yang ada. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian (Luh et al., 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja akan lebih mendorong semangat kerja dari karyawan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga nantinya juga akan meningkatkan penjualan.

B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikan 0,077 > 0,005 yang artinya secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam perusahaan komitmen organisasi juga memiliki peranan yang penting tetapi tidak membawa dampak yang begitu besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya ada variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi menurut Robbins (2011:140) Komitmen adalah suatu usaha untuk menjelaskan diri sendiri dan bergabung dengan suatu organisasi dan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkannya. Karyawan di PT. Multimegah Indahjaya pada dasarnya memiliki komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya yang

sudah menjadi tanggungjawab pribadi akan tetapi kinerja yang dimiliki tidak meningkatkan produktivitas perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan tidak ditentukan oleh variabel komitmen organisasi saja, contohnya variabel motivasi kerja lebih mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang membawa dampak begitu besar dalam meningkatkan produktivitas perusahaan serta mewujudkan tercapainya tujuan bersama.

Hasil penelitian ini di dukung dari hasil penelitian (Sutopo, 2018) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi bersamaan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutlimegah Indahjaya.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Ramadhan, 2017) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan komitmen

organisasi diperlukan untuk menghasilkan kinerja karyawan secara maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik di perusahaan akan bekerja memberikan seluruh tenaganya secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Disisi lain seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi karena organisasi juga membawa kenyamanan dan kebahagiaan bagi karyawan.

