Bab 4
Pengumpulan dan Pengolahan Data

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah PT. Jasa Marga (Persero)

Jasa Marga berdiri dengan nama PT Jasa Marga (Indonesia *Highway Corporation*) berdasarkan Akta Nomor 1 tanggal 1 Maret 1978, yang kemudian mengalami perubahan menjadi PT Jasa Marga (Persero) berdasarkan Akta Nomor 187 pada tanggal 19 Mei 1981 di hadapan notaris Kartini Muljadi, SH.

Pendirian Jasa Marga telah sesuai dengan Undang Undang nomor 9 tahun 1969, tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 1 Tahun 1969 tentang Bentuk-bentuk Usaha Negara menjadi Undang Undang, PP Nomor 12 Tahun 1969 tentang Perusahaan Jasa Marga (Persero) dan PP nomor 4 Tahun 1978 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia dalam Pendirian Perusahaan Jasa Marga (Persero) di bidang Pengelolaan, Pemeliharaan dan Pengadaan Jaringan Jalan Tol serta Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 90/KMK 06/1978 tanggal 27 Pebruari 1978 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan PT Jasa Marga (Persero) di bidang jalan tol.

Anggaran Dasar Perseroan mengalami perubahan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat No. 27 tanggal 12 September 2007 yang dibuat di hadapan Notaris Ny. Poerbaningsih Adi Warsito, SH. oleh karena Perseroan akan mengembangkan skala usaha melalui Penawaran Umum Perdana Saham kepada masyarakat. Berdasarkan akta tersebut, nama Perseroan diubah menjadi “Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jasa Marga (Indonesia Highway Corporatama) Tbk” atau disingkat “PT Jasa Marga (Persero) Tbk.”

Dua bulan kemudian tepatnya tanggal 12 November 2007, Jasa Marga telah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia untuk menjadi perusahaan terbuka, dimana Pemerintah melepaskan 30% sahamnya kepada masyarakat.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi
   a) Menjadi Perusahaan Pengembang dan Operator Jalan Tol Terkemuka di Indonesia
   b) Menjadi Salah Satu Perusahaan Terkemuka di Indonesia
2) Misi
   a) Mewujudkan Percepatan Pembangunan Jalan Tol.
   b) Menyediakan Jalan Tol yang Efisien dan Andal.
   c) Meningkatkan kelancaran Distribusi Barang dan Jasa.

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

PT. Jasa Marga adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang infrastruktur jalan tol dan pelayanan terhadap pengguna jalan tol. Sejak tahun 2011 PT. Jasa Marga sebagai Perseroan telah mengembangkan perencanaan, pembangunan dan pelayanan menuju yang lebih baik. Hal tersebut perlu didukung dengan Etika Bisnis dan Tata Kelola Perusahaan yang baik. Pedoman tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pedoman Tata Kelola Perusahaan (*Code of Corporate Governance*)
2) Pedoman Perilaku (*Code of Conduct*)
3) Pedoman Benturan Kepentingan (*Conflict of Interest*)
4) Pedoman Penanganan Gratifikasi
5) Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*)

Pedoman yang telah disosialisasikan oleh Persero tersebut perlu didukung oleh struktur organisasi yang kuat dalam perusahaan. Direktur Utama sebagai pemegang jabatan dan tanggung jawab tertinggi dibantu oleh direktur lain diantaranya :

1) Direktur Operasional

2) Direktur Pembangunan Bisnis
3) Direktur Umum dan SDM
4) Direktur Keuangan

Dalam pelaksanaan visi, misi dan pengelolaan perusaahan, Direktur Utama juga dibantu oleh lima unit bisnis :

1) Audit internal
2) Sekretaris Korporat

Direktur Operasional memiliki dua divisi penting dalam pelaksanaan tugasnya :

1) Divisi Manajemen Operasi
2) Divisi Perawatan

Direktur Pembangunan Bisnis yang berfokus pada pengembangan infrastruktur jalan tol memiliki tiga divisi utama dalam praktiknya :

1) Divisi Bisnis Pembangunan Jalan Tol
2) Divisi Pembangunan Relasi Bisnis
3) Divisi Teknis Jalan Tol dan Lalu Lintas

Direktur Umum dan SDM mengemban amanah penting dalam pengembangan SDM dan hubungan dengan masyarakat, oleh karena itu tiga divisi penting disiapkan untuk membantu tugas direktur tersebut, diantaranya :

1) Divisi Strategi dan Kebijakan Hubungan Masyarakat
2) Divisi Pelayanan Hubungan Masyarakat
3) Divisi Urusan Umum

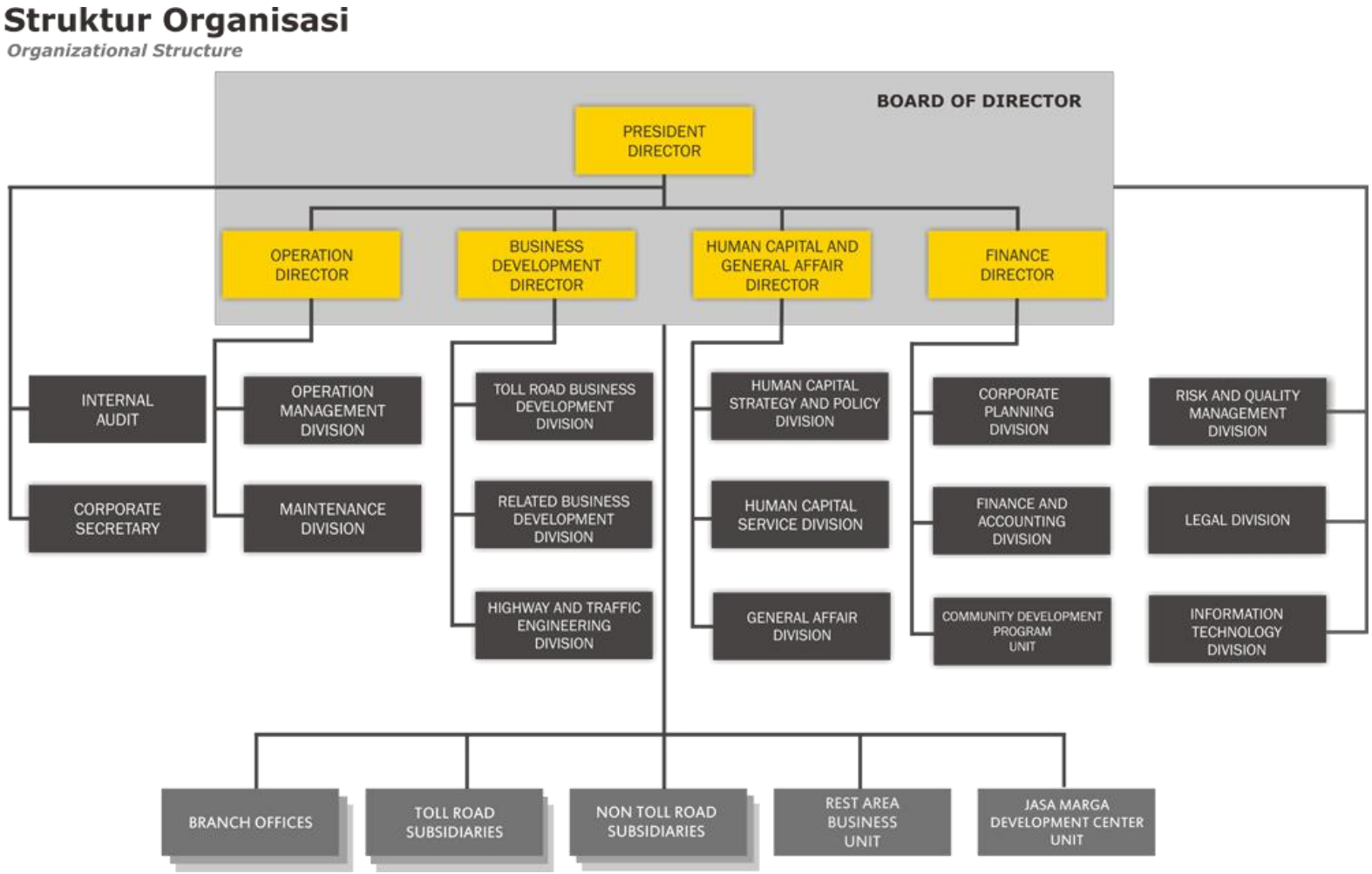
Direktur Keuangan dalam merancang keuangan perusahaan dibantu oleh tiga divisi utama, diantaranya :

1) Divisi Perencanaan Korporasi
2) Divisi Akuntan dan Keuangan
3) Unit Program Pembangunan Komunitas

Struktural Organisasi Direktur di PT. Jasa Marga memiliki delapan organisasi pendukung sebagai pengontrol kestabilan perusahaan, diantaranya :

1) Divisi Manajemen Kualitas dan Resiko
2) Divisi Hukum
3) Divisi Teknologi Informasi
4) Perkantoran Cabang
5) Cabang Jalan Tol
6) Cabang Non Jalan Tol
7) Unit Bisnis Area Istirahat
8) Pusat Unit Pembangunan Jasa Marga

Berikut adalah struktur organisasi PT. Jasa Marga (Persero)



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jasar Marga (Persero)

4.1.4. Aktivitas Perusahaan

PT. Jasa Marga (Persero) Bandung merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam pelayanan jasa pembangunan infrastruktur jalan tol di Indonesia. Produk jasa yang dihasilkan oleh oleh PT Jasa Marga (Persero) berupa pemeliharaan jalan tol, jembatan di jalan tol, serta pengembangan dan pemeliharaan bisnis properti di jalan tol. Aktifitas jasa yang dilakukan oleh enam divisi yang diteliti di perusahaan Jasa Marga (Persero) Bandung Cabang Purbaleunyi Pasteur diantaranya adalah

a) *Human Resource and General Affair* (HRGA) :

   Pemanfaatan sumber daya manusia, validitas pembayaran pintu tol, penyediaan pekerjaan, program pengendalian, pemberian kompensasi dan kesejahteraan sumber daya manusia, pengembangan bisnis properti dan pelaporan program kerja Purbaleunyi.

b) *Maintenance Service Management* (MSM)

   Manajemen administrasi, pemeliharaan rutin dan non pemeliharaan rutin, pemeliharaan eksekusi evaluasi tol dan pengontrolan fasilitas listrik tol Purbaleunyi.

c) Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PUPKBL)

   Pengelolaan dan pengolahan data perkantoran, keamanan aset, relasi publik dengan kemitraan dan keamanan lingkungan tol Purbaleunyi.

d) Logistik

   Pengendalian anggaran, hutang perkantoran, inventarisasi dan asuransi cabang Purbaleunyi.

e) Traffic Management

   Penyedia dan persiapan layanan lalu lintas, eksekusi pelayanan lalu lintas dan pengolahan data lalu lintas tol Purbaleunyi.

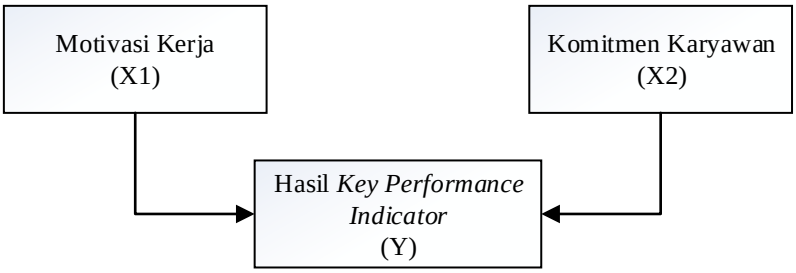
f) *Toll Colection Management* (TCM)

   Kontrol koleksi tol, pembendaharaan, pengontrolan teknis jalan dan jembatan tol Purbaleunyi.

4.2. Hipotesis Penelitian

Melalui metode verifikatif pengujian dilakukan dengan memeriksa kebenaran dari suatu cara atau teknik pengumpulan dan pengolahan data yang dibuat hipotesis.

Pembuktian uji hipotesis didapat dari hasil penelitian deskriptif melalui perhitungan statistik. Objek penelitian adalah "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung". Penelitian melakukan pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X1), komitmen karyawan (X2) dan hasil penilaian *Key Performance Indicator* dari PT. Jasa Marga (Persero) Bandung Kantor Pasteur (Y). Desain hipotesis penelitian adalah sebagai berikut



Gambar 4.2 Desain Hipotesis Penelitian

Peneliti membuat hipotesis penelitian yakni, motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap penilaian *Key Performance Indicator* di PT Jasa Marga (Persero) Bandung.

4.3. Variabel Penelitian

Variabel operasional dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Berikut adalah variabel yang digunakan beserta pengukurannya :

1) Variabel bebas (*independent variable*)
   Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan komitmen karyawan (X2).
2) Variabel terikat (*dependent variable*)
   Variabel terikat dalam penelitian ini adalah hasil penilaian *Key Performance Indicator* terhadap PT Jasa Marga Bandung Cabang Kantor Pasteur.

Pengukuran operasional terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Motivasi Kerja Karyawan (X1)	Sejumlah proses psikologikal yang dapat menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadi persistensi kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke tujuan tertentu, baik bersifat internal dan eksternal bagi individu, yang dapat menyebabkan munculnya sikap antusiasme dan persistensi - Abraham Maslow	1) Kebutuhan fisiologis	a) Kebutuhan dasar sarana kerja	Ordinal	1	Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung Cabang Kantor Pasteur
			b) Kebutuhan ke-giatan keagamaan		2	
			c) Kebutuhan kekeluargaan		3	
		2) Kebutuhan Rasa Aman	a) Jaminan keamanan bekerja		4	
			b) Keamanan fasilitas pekerjaan		5	
			c) Jaminan kesehatan dan keselamatan		6	
		3) Kebutuhan Sosial	a) Perolehan ilmu baru		7	
			b) Perilaku komunikasi saling menghargai		8	
			c) Kondisi kerja yang kondusif		9	
			d) Jalinan kerja sama		10	
		4) Kebutuhan Penghargaan Diri	a) Penghargaan dan bonus atas prestasi		11	
			b) Petunjuk pekerjaan dari pimpinan		12	
			c) Penilaian kinerja		13	
			d) Penghargaan diri melalui promosi		14	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Motivasi Kerja Karyawan (X1)			e) Pemantauan pekerjaan oleh pimpinan		15	
		5) Aktualisasi Diri	a) Kewenangan bertindak dalam pekerjaan		16	
			b) Kontribusi pelaksanaan tugas dengan keahlian individu		17	
			c) Kewenangan individu penye-lesaian masalah pekerjaan		18	
			d) Pemenuhan peran aktualisasi diri pekerjaan		19	
Komitmen Karyawan (X2)	Individu yang memiliki kompetensi untuk menya-makan peri-laku dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan dari organisasi tempat ia berada - Spencer	1) Kebutuhan Afektif	a) Perasaan emosional terhadap perusahaan	Ordinal	1	Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung Cabang Kantor Pasteur
			b) Rasa bangga menjadi bagian perusahaan		2	
			c) Pemenuhan kinerja tanpa hambatan		3	
			d) Identifikasi performansi individu terbaik		4	
		2) Komitmen Berkelanjutan	a) Loyalitas pada perusahaan		5	
			b) Perolehan manfaat jangka panjang dengan perusahaan		6	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Nomor Kuesioner	Sumber Data
Komitmen Karyawan (X2)		2) Komitmen Berkelanjutan	c) Pemenuhan pengaruh positif thd perusahaan	Ordinal	7	Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung Cabang Kantor Pasteur
		3) Tanggung Jawab	a) Tanggung jawab pemenuhan peker-jaan sesuai dengan pengarahan		8	
			b) Pemenuhan inspirasi penge-tahuan dan keterampilan		9	
			c) Tanggung jawab konsekuensi tindakan pekerjaan		10	
			d) Pengakuan individu terhadap posisi perusahaan		11	
Key Perfor-mance Indicator (Y)	Indikator penilaian ki-nerja yang menampilkan ukuran ber-fokus terhadap aspek performa organisasi yang didominasi oleh nilai kritis untuk arus dan kesuk-sesan masa depan dari organisasi - Parmenter	1) Produk-tifitas Tenaga Kerja Cabang	-	Ordinal	-	Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung Cabang Kantor Pasteur
		2) Peme-nuhan Kom-petensi Teknis dan Non-Teknis	-			

4.4. Sumber dan Teknik Penentuan Data

4.4.1. Sumber Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sumber data yang telah didapatkan peneliti dari PT. Jasa Marga (Persero) Bandung, data tersebut dikelompokkan ke dalam dua jenis data, yakni :

1) Data Primer

   Data primer yang didapatkan dari sumber langsung karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung Cabang Kantor Pasteur ini merupakan data yang dirahasiakan identitas setiap respondennya, terstruktur dan dengan metode koleksi kuesioner. Melalui metode pengumpulan data primer yang bersifat aktif ini, responden (karyawan Jasa Marga) diberikan kuesioner secara langsung dan diberi tenggang waktu satu minggu untuk mengisi kuesioner tersebut.

2) Data Sekunder

   Data sekunder didapat oleh peneliti melalui karyawan Jasa Marga bagian *Human Resource* berupa data penilaian karyawan. Kualitas data dan kesesuaian dengan tujuan penelitian telah diperhitungkan agar berfungsi sebagai pendukung data primer serta mencapai sasaran yang diinginkan. Metode pengambilan data sekunder melalui pencarian secara manual ke perusahaan Jasa Marga (Persero) Cabang Kantor Pasteur. Melalui sumber informasi karyawan bagian utilisasi manajemen sumber daya manusia, data yang diperoleh berasal dari basis data khusus yang merupakan informasi penting perusahaan di lokasi internal.

4.4.2. Teknik Penentuan Data

Beberapa hal yang perlu dikemukakan sebelum teknik penentuan data adalah mengenai populasi dan sampel data yang diperoleh

1) Populasi

   Penelitian ini melingkupi lingkungan karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Bandunng di Kantor Cabang Pasteur pada enam bidang unit kerja, pada tabel 4.2 sebagai berikut

Tabel 4.2 Populasi Penelitian pada PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja	Ukuran Populasi
1	*Human Resource and General Affair (HRGA)*	19
2	*Maintenance Service Management* (MSM)	18
3	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PUPKBL)	8
4	Logistik	8
5	*Traffic Management*	21
6	*Toll Colection Management* (TCM)	8
Total		82

Sumber : Bagian SDM PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

2) Sampel

Sampel data diambil dari bagian jumlah dan karakteristik populasi lingkungan karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung di Kantor Cabang Pasteur. Teknik sampling yang digunakan berupa *non probability sampling* yang didasarkan pada kriteria *sampling purposive* Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 dari total 82 orang karyawan tetap di kantor tersebut. Hal ini didasari oleh kriteria penentuan metode *judgmental* oleh karyawan di bidang *Human Resource General Affair* sebagai sumber informasi yang menyatakan bahwa penarikan sampel berdasarkan karyawan yang bekerja di bidang perspektif produktifitas tenaga kerja cabang serta pemenuhan kompetensi teknis dan non teknis di Jasa Marga (Persero) Bandung yakni sebanyak 34 orang karyawan.

4.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data oleh peneliti dilakukan dengan cara peninjauan langsung ke instansi PT. Jasa Marga (Persero) Bandung di Kantor Cabang Pasteur sebagai objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner

1) Observasi (pengamatan langsung)

Peneliti mendatangi kantor PT Jasa Marga Cabang Pasteur Bandung untuk melakukan pengamatan langsung dan memperoleh data yang dibutuhkan.

2) Wawancara langsung

   Peneliti melakukan sesi tanya jawab kepada *Manager Human Resources* yang didampingi oleh *Senior Office Human Resources Utilization* untuk menanyakan masalah yang diteliti terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT. Jasa Marga Bandung.

3) Dokumentasi

   Pengumpulan data dilakukan dengan mencatat dan mendapatkan informasi yang diberikan oleh PT. Jasa Marga yang berkaitan dengan penilaian KPI yang telah diterapkan kepada karyawannya. Hal mengenai perihal bagaimana teknik yang tepat untuk mendapatkan besaran nilai motivasi kerja dan komitmen karyawan juga menjadi informasi penting yang diperlukan untuk penelitian.

4) Kuesioner

   Pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan yang bekerja di bidang perspektif fokus tenaga kerja yakni produktifitas tenaga kerja cabang dan pemenuhan kompetensi teknis dan non teknis. Kuesioner disebar kepada karyawan di bidang tersebut untuk mengukur seberapa besar tingkat motivasi kerja dan komitmen karyawan untuk dapat memenuhi perspektif bidang kerja tersebut.

4.4.3.1. Perancangan Komponen Inti Kuesioner

Pembuatan kuesioner memiliki lima komponen inti yang perlu dipenuhi, kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT Jasa Marga memiliki rancangan sebagai berikut

1) Subjek lembaga yang melaksanakan riset pada bagian halaman depan (*cover*) dari kuesioner : Nama mahasiswa peneliti (Taufik Nugraha) dari Universitas Komputer Indonesia Fakultas Teknik Jurusan Teknik Industri Bandung.
2) Ajakan permohonan periset kepada responden untuk turut serta mengisi secara aktif dan objektif pertanyaan maupun pernyataan yang tersedia. Salah satu

rangkaian kalimat permohonan yang tercantum pada kata pengantar kuesioner adalah sebagai berikut :

Dalam rangka pembuatan tugas akhir pada tingkat sarjana, maka saya Taufik Nugraha mahasiswa angkatan 2012 Fakultas Teknik Jurusan Teknik Industri Universitas Komputer Indonesia, bermaksud mengadakan penelitian mengenai "Faktor-faktor motivasi kerja dan komitmen karyawan di PT Jasa Marga Purbaleunyi". Sehubungan dengan ini saya memohon kesediaan dan kerja sama Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang saya berikan.

Dalam mengisi kuesioner ini, tidak diperlukan persiapan khusus karena pada dasarnya Anda dapat mengisi dengan baik, sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Bacalah setiap peryataan dengan seksama, kemudian jawablah dengan jujur semua pernyataan sesuai dengan pendapat Saudara/i. Dalam penelitian ini Saudara/i diminta untuk mengisi kuesioner yang berisikan poin-poin pernyataan yang perlu dijawab dengan suatu kondisi dan pemikiran yang mewakili periode waktu selama satu tahun ke belakang (2015-2016). Dalam penelitian ini, identitas Saudara/i tidak akan dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya. Oleh karena itu kerjasama Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini.

3) Terdapat identitas responden yang perlu diisi. Identitas tidak menampilkan nama lengkap untuk melindungi kerahasiaan dari individu terkait yang mengisi kuesioner. Identitas yang tercantum pada kuesioner adalah sebagai berikut :

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Pria/ Wanita (*)
Usia : …… tahun
Status : Menikah/Belum Menikah
Lama Kerja di Perusahaan : …… tahun
Departemen/Unit : …….
Bidang/Bisnis : …….
Pendidikan terakhir : SMP/SMA/D1-D3/S1/S2/S3 (*)

(*) : Coret yang tidak perlu

4) Terdapat petunjuk pengisian kuesioner sebelum bagian pernyataan diajukan, dengan rancangan sebagai berikut :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti.
2. Setiap pernyataan harus diisi dengan satu jawaban, yang sesuai dengan keadaan responden yang sebenarnya.
   a. SS = Sangat Setuju
   b. S = Setuju
   c. CS = Cukup Setuju
   c. RR = Kurang Setuju
   d. TS = Tidak Setuju
   e. STS = Sangat Tidak Setuju
3. Berilah tanda *cheklist* **(√)** pada jawaban.
4. Isilah setiap pernyataan pada kuesioner dengan jawaban menurut kondisi dan pemikiran Anda yang mewakili selama satu tahun ke belakang (tahun 2015-2016).

4) Pernyataan kuesioner yang perlu diisi oleh responden dilengkapi dengan tempat mengisi jawaban. Contoh pernyataan kuesioner yang diajukan beserta dengan tempat untuk pengisian jawaban bagi responden adalah sebagai berikut

Tabel 4.3 Contoh Pengisian Kuesioner

No	Pernyataan	Pilihan					
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Beban pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan		√				

4.4.3.2. Pembuatan Kuesioner

Bentuk kuesioner sebagai kertas kerja bertujuan untuk mengumpulkan data faktor motivasi kerja dan komitmen karyawan yang akan digunakan untuk menghasilkan informasi dalam penelitian analisis pengaruh ini. Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap perolehan nilai

KPI fokus tenaga kerja di PT Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, dengan rincian variabel sebagai berikut :

Variabel Y : Perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja

Variabel X_1 : Motivasi Kerja

Variabel X_2 : Komitmen Karyawan

Setelah diketahui nilai-nilai variabel, baik yang terikat atau dependen (Y) dan yang bebas atau independen (X_1 dan X_2), selanjutnya dijabarkan menjadi subvariabel hingga indikator tertentu yang akan menjadi deskriptor dalam perancangan elemen-elemen data kuesioner.

Berikut merupakan subvariabel dan penurunannya berupa nilai-nilai indikator dari variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan

1) Motivasi kerja
    a) Kebutuhan fisiologis
        i) Pemenuhan kebutuhan dasar sarana kerja
        ii) Pemenuhan kebutuhan kegiatan keagamaan
        iii) Pemenuhan kebutuhan kekeluargaan
    b) Kebutuhan rasa aman
        i) Pemenuhan jaminan keamanan dalam bekerja
        ii) Pemenuhana keamanan fasilitas pekerjaan
        iii) Pemenuhan jaminan kesehatan dan keselamatan
    c) Kebutuhan sosial
        i) Pemenuhan perolehan ilmu baru
        ii) Pemenuhan perilaku komunikasi saling menghargai
        iii) Pemenuhan kondisi kerja yang kondusif
        iv) Pemenuhan jalinan kerja sama
    d) Kebutuhan Penghargaan Diri
        i) Pemenuhan penghargaan dan bonus atas prestasi
        ii) Pemenuhan petunjuk pekerjaan dari pimpinan
        iii) Pemenuhan penilaian kinerja
        iv) Pemenuhan penghargaan diri melalui promosi

v) Pemenuhan pemantauan pekerjaan oleh pimpinan

e) Aktualisasi Diri

i) Kewenangan bertindak dalam pekerjaan

ii) Kontribusi pelaksanaan tugas dengan keahlian individu

iii) Kewenangan individu dalam penyelesaian masalah pekerjaan

iv) Pemenuhan peran aktualisasi diri pekerjaan

2) Komitmen karyawan

a) Kebutuhan afektif

i) Perasaan emosional terhadap perusahaan

ii) Kebanggaan menjadi anggota perusahaan

iii) Pemenuhan kinerja tanpa hambatan

iv) Identifikasi individu untuk performansi yang terbaik

b) Komitmen berkelanjutan

i) Loyalitas kinerja pada perusahaan

ii) Perolehan manfaat jangka panjang dengan perusahaan

iii) Pemenuhan pengaruh positif terhadap perusahaan

c) Tanggung jawab

i) Tanggung jawab pemenuhan pekerjaan sesuai dengan pengarahan

ii) Pemenuhan inspirasi pengetahuan dan keterampilan

iii) Tanggung jawab konsekuensi tindakan pekerjaan

iv) Pengakuan individu terhadap posisi perusahaan

Setelah diketahui pedoman deskriptor perancangan kuesioner, maka berikut adalah rangkaian pernyataan-pernyataan dalam kuesioner “Faktor-faktor Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan di PT Jasa Marga Purbaleunyi Bandung”.

Kuesioner Faktor Motivasi Kerja

Kebutuhan Fisiologis

1) Aktifitas pekerjaan mendapat kemudahan dengan dukungan oleh alat dan sarana dari perusahaan.
2) Tersedia waktu yang cukup untuk beribadah di waktu kerja dan di hari libur.

3) Hubungan yang terbangun antara karyawan di ruang lingkup bekerja adalah hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan.

Kebutuhan Rasa Aman

4) Keamanan dalam ruang lingkup kerja sudah terjamin.
5) Fasilitas kerja di ruang lingkup memberikan rasa aman dalam bekerja.
6) Keselamatan dan kesehatan dari perusahaan terjamin.

Kebutuhan Sosial

7) Bidang pekerjaan didukung dengan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru.
8) Komunikasi antar karyawan dalam maupun luar unit bidang kerja berjalan dengan baik.
9) Bidang pekerjaan dapat dikerjakan tanpa merasa bosan.
10) Unit bidang kerja memberikan pelatihan khusus agar dapat bekerja sama dengan unit bidang lain.

Kebutuhan Penghargaan Diri

11) Besar insentif yang diperoleh, telah sesuai dengan performa (penampilan) kerja.
12) Pengarahan dan petunjuk di dapat dari atasan sebelum mulai bekerja.
13) Kepala unit memberikan umpan balik sebagai penilaian atas kinerja yang telah dicapai.
14) Bidang unit kerja memberikan promosi ke jenjang karir pekerjaan yang lebih tinggi setelah menekuni bidang pekerjaan saat ini.
15) Kepala unit memantau langsung proses pelaksanaan pekerjaan.

Aktualisasi Diri

16) Tindakan pekerjaan pada unit bidang kerja dapat ditentukan oleh diri sendiri.
17) Pengetahuan dan keahlian khusus telah dimiliki untuk melakukan pekerjaan di bidang unit kerja.
18) Wewenang didapatkan dalam hal cara penyelesaian pekerjaan yang sulit.

19) Pekerjaan di bidang saat ini lebih menantang dibandingkan pekerjaan di bidang di masa lalu.

Kuesioner Faktor Komitmen Karyawan

Kebutuhan Afektif

1) Perusahaan tempat bekerja secara dikenal secara luas.
2) Kebanggaan tersendiri menjadi bagian di bidang unit kerja saat ini.
3) Keterbatasan sarana kerja yang diperoleh tidak menjadi hambatan untuk berkinerja dengan lebih baik.
4) Pekerjaan yang sukar dalam bidang unit kerja dapat diselesaikan dengan usaha yang paling optimal.

Komitmen Berkelanjutan

5) Mutasi kerja tidak akan mempengaruhi kinerja.
6) Banyak manfaat yang akan didapatkan jika terus mendalami bidang pekerjaan saat ini.
7) Menjadi bagian terpenting dalam bidang unit kerja saat ini adalah hal yang mulia.

Tanggung Jawab

8) Siap melakukan pekerjaan di bidang unit kerja sesuai dengan arahan dan petunjuk.
9) Melakukan pekerjaan di bidang saat ini dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
10) Siap bertanggung jawab atas berbagai konsekuensi tindakan di bidang unit kerja.
11) Bidang unit kerja saat ini di perusahaan merupakan tempat kerja terbaik.

4.4.4. Perolehan Data Dokumen Nilai KPI

Pengumpulan data penelitian mengenai nilai-nilai KPI yang dijadikan sebagai acuan untuk mencari pengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen karyawan terletak pada nilai-nilai KPI di bidang fokus tenaga kerja pada perspektif

produktifitas tenaga kerja cabang dan pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis. Data penilaian tersebut adalah untuk 34 orang karyawan sebagai berikut

Tabel 4.4 Perolehan Nilai KPI Karyawan Jasa Marga Fokus Tenaga Kerja

No	Produktifitas Tenaga Kerja Cabang	Predi-kat	Pemenuhan Kompentensi Teknis dan Non-Teknis	Predi-kat
1	105.88	K5	103.8	K4
2	106.64	K5	103.2	K4
3	106.02	K5	106.7	K5
4	114.52	K6	108	K5
5	105.97	K5	105.2	K5
6	110.48	K6	102.5	K4
7	95.01	K3	104.8	K4
8	100.55	K4	103.6	K4
9	107.42	K5	103.3	K4
10	109.15	K5	103.7	K4
11	100.5	K4	101.9	K4
12	103.2	K4	101.6	K4
13	103.03	K4	101.1	K4
14	100.46	K4	102.4	K4
15	106.89	K5	103.3	K4
16	109.68	K5	104.2	K4
17	106.9	K5	105.8	K5
18	107.58	K5	101.7	K4
19	105.44	K5	102.6	K4
20	107.5	K5	107.1	K5
21	108.56	K5	103.9	K4
22	100.56	K4	106.9	K5
23	98.73	K3	103	K4
24	106.72	K5	108.2	K5
25	104.82	K4	104.6	K4
26	105.99	K5	105.1	K5
27	105.99	K5	106.1	K5
28	106.18	K5	106.1	K5

No	Produktifitas Tenaga Kerja Cabang	Predi-kat	Pemenuhan Kompentensi Teknis dan Non-Teknis	Predi-kat
29	106.66	K5	105.6	K5
30	102.78	K4	98.8	K3
31	105.5	K5	104.4	K4
32	107	K5	105.5	K5
33	104.67	K4	105.8	K5
34	102.44	K4	105.9	K5

Sumber : Bagian SDM PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

Indikator penilaian berdasarkan predikat dengan skor yang didapat oleh masing-masing karyawan telah ditentukan oleh PT. Jasa Marga dengan ketentuan sebagai berikut

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Kriteria Predikat KPI

No Kategori	Skor KPI	Kriteria Penilaian
K1	85.01 - 90.00	Sangat Dibawah Target
K2	90.01 - 95.00	Dibawah Target
K3	95.01 - 100	Mencapai Target
K4	100.01 - 105	Diatas Target
K5	105.01 - 110	Istimewa
K6	110.01 - 115	Sangat Istimewa

Sumber : Bagian SDM PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

4.4.5. Penyebaran Kuesioner Kepada Unit Kerja

Penelitian yang dilaksanakan di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung yang berlokasi di kantor Jalan Pasteur menyebarkan kuesioner ke beberapa unit kerja sebagai berikut.

Tabel 4.6 Penelitian di Unit Kerja PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

No.	Unit Kerja	Bidang Kerja
1	HRGA (*Human Resource and General Affair*)	Senior Officer Domesticity and Work Provision PBL
2		Senior Officer Validity Testing Procurement Bill PBL
3		Senior Officer Goods Procurement PBL
4		Senior Officer Forming and Program Controlling PBL
5		Senior Officer Human Resource Utilization PBL

No.	Unit Kerja	Bidang Kerja
6	HRGA (*Human Resource and General Affair*)	Senior Officer Compensation and Welfare PBL
7		Senior Officer Business Development PBL
8		Senior Officer Document Preparation PBL
9		Senior Officer Reporting and Work Program PBL
10		Senior Officer Data Maintenance Pubaleunyi
11	MSM (*Maintenance Service Management*)	Maintenance Administration Manager PBL
12		Routine Maintenance Manager PBL
13		Non Routine Maintenance Manager PBL
14		Senior Officer Maintenance Execution Evaluation PBL
15		Electric Facility Controlling Officer PBL
16		Senior Officer Electric Facility Engineering PBL
17	PUPKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan)	Data Processing Officer Seksi Tax and Accounting PBL
18		Senior Officer Asset Security PBL
19		Senior Officer Public Relations PBL
20		Senior Officer Environment Security PBL
21		General Manager Secretary PBL
22	Logistik	Senior Officer Debts PBL
23		Senior Officer Budgetary Control PBL
24		Senior Officer Inventory and Insurance PBL
25	*Traffic Management*	Senior Officer Traffic Services Preparation PBL
26		Senior Officer Traffic Facility Preparation PBL
27		Senior Officer Traffic Reporting PBL
28		Senior Office Traffic Service Execution PBL
29		Data Processing Officer Seksi Traffic Services PBL
30	TCM (*Toll Colection Management*)	Treasurer PBL
31		Data Processing Officer Seksi Toll Collection Control PBL
32		Data Processing Officer Seksi Toll Collection Control PBL
33		Senior Officer Road and Bridge Engineering PBL
34		Senior Officer Road and Bridge Engineering PBL

Sumber : Bagian SDM PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

4.5. Uji Validitas

4.5.1. Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja menggunakan Korelasi Pearson pada SPSS

Data yang telah terkumpul untuk dilakukan pengolahan data perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Pengujian validitas yang cepat dan

akurat menggunakan bantuan program SPSS *Statistics* 23 dengan metode pengolahan korelasi Pearson. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji nilai kebenaran (valid) dan keterhubungan nilai yang didapat dengan variabel yang diukur.

Uji validitas terhadap kuesioner dilakukan dengan mengkorelasikan skor hasil jawaban responden dengan total skor keseluruhan pertanyaan untuk satu variabel. Jumlah responden (N) yang mengikuti kuesioner sebanyak 30 orang, nilai r hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan signifikansi 5% sebesar 0.339 dan signifikansi 1% sebesar 0.436. Apabila nilai koefisien korelasi dari skor pertanyaan (r hitung) lebih besar dari r tabel maka konstruksi skor kuesioner tersebut dinyatakan valid. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil pengolahan data untuk perolehan uji validitas menggunakan untuk korelasi Pearson.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

No. Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (34)	r_{tabel} 5% (34)	Keterangan
1	0.89	0.436	0.339	Valid
2	0.765	0.436	0.339	Valid
3	0.61	0.436	0.339	Valid
4	0.678	0.436	0.339	Valid
5	0.843	0.436	0.339	Valid
6	0.692	0.436	0.339	Valid
7	0.693	0.436	0.339	Valid
8	0.023	0.436	0.339	Tidak valid
9	0.527	0.436	0.339	Valid
10	0.46	0.436	0.339	Valid
11	0.58	0.436	0.339	Valid
12	0.706	0.436	0.339	Valid
13	0.293	0.436	0.339	Tidak valid
14	0.491	0.436	0.339	Valid
15	-0.103	0.436	0.339	Tidak valid
16	0.599	0.436	0.339	Valid
17	0.491	0.436	0.339	Valid
18	0.194	0.436	0.339	Tidak valid
19	0.735	0.436	0.339	Valid

Pada tabel 4.7 tersebut menampilkan hasil perhitungan uji validitas melalui program SPSS, dimana terdapat 19 pertanyaan yang diajukan untuk kuesioner variabel motivasi kerja. Dari 19 butir pertanyaan tersebut di dapat hasil r hitung yang dapat dibandingkan dengan r tabel bertaraf signifikansi 1% dan r tabel 5%. Butir pertanyaan yang didapatkan tidak valid setelah dikorelasikan dengan r tabel tersebut adalah pertanyaan nomor 2 dengan r hitung sebesar 0.244. Hasil perhitungan uji validitas untuk butir pertanyaan nomor 2 tersebut tidak diujikan pada pengujian reliabilitas.

4.5.2. Perhitungan Manual Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (*Construct Validity*)

Pengujian validitas hubungan asosiatif antar variabel dapat dilakukan secara statistik menggunakan korelasi product moment (korelasi Pearson) dengan rumus (4.1) sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \quad (4.1.)$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel untuk responden n

Hasil perhitungan manual secara statistik uji validitas variabel motivasi kerja untuk setiap butir pertanyaan didapat dengan hasil berikut

Tabel 4.8 Pengujian Validitas Variabel Motivasi dengan Statistik

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (32)	r_{tabel} 5% (32)	Keterangan
1	0.890	0.449	0.349	Valid
2	0.765	0.449	0.349	Valid
3	0.610	0.449	0.349	Valid

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (32)	r_{tabel} 5% (32)	Keterangan
4	0.678	0.449	0.349	Valid
5	0.843	0.449	0.349	Valid
6	0.692	0.449	0.349	Valid
7	0.693	0.449	0.349	Valid
8	0.023	0.449	0.349	Tidak valid
9	0.527	0.449	0.349	Valid
10	0.460	0.449	0.349	Valid
11	0.580	0.449	0.349	Valid
12	0.706	0.449	0.349	Valid
13	0.293	0.449	0.349	Tidak valid
14	0.491	0.449	0.349	Valid
15	-0.103	0.449	0.349	Tidak valid
16	0.599	0.449	0.349	Valid
17	0.491	0.449	0.349	Valid
18	0.194	0.449	0.349	Tidak valid
19	0.735	0.449	0.349	Valid

Nilai t_{hitung} merupakan hasil perhitungan dari penggunaan rumus korelasi Pearson diatas. Data penelitian dapat dinyatakan valid apabila nilai t_{hitung} (koefisien korelasi product moment) lebih besar dari nilai tabel dengan taraf signifikansi (α) : n-2. (thitung > t_{tabel}). Setelah kolom t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk taraf 1% sebesar 2.45 dan taraf 5% sebesar 1.69, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian validitas secara statistik pada kolom keterangan.

4.5.3. Pengujian Validitas Variabel Komitmen Karyawan menggunakan Korelasi Pearson pada SPSS

Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil pengolahan data untuk perolehan uji validitas menggunakan korelasi Pearson.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Karyawan

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (32)	r_{tabel} 5% (32)	Keterangan
1	0.839	0.449	0.349	Valid
2	0.391	0.449	0.349	Valid
3	-0.042	0.449	0.349	Tidak valid

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (32)	r_{tabel} 5% (32)	Keterangan
4	0.627	0.449	0.349	Valid
5	0.721	0.449	0.349	Valid
6	0.434	0.449	0.349	Valid
7	0.459	0.449	0.349	Valid
8	0.619	0.449	0.349	Valid
9	0.778	0.449	0.349	Valid
10	0.081	0.449	0.349	Tidak valid
11	0.609	0.449	0.349	Valid

Pada tabel 4.9 tersebut menampilkan hasil perhitungan uji validitas melalui program SPSS, dimana terdapat sembilan pertanyaan yang diajukan untuk kuesioner variabel komitmen karyawan. Dari sembilan butir pertanyaan tersebut di dapat hasil r hitung yang dapat dibandingkan dengan r tabel bertaraf signifikansi 1% dan r tabel 5%. Keseluruhan dari sembilan butir pertanyaan yang didapatkan telah valid setalah dikorelasikan dengan r tabel. Sehingga sembilan hasil uji validitas tersebut dapat digunakan untuk uji reliabilitas.

4.5.4. Perhitungan Manual Uji Validitas Variabel Komitmen Karyawan (*Construct Validity*)

Hasil perhitungan uji validitas variabel komitmen karyawan untuk setiap butir pertanyaan didapat dengan hasil berikut

Tabel 4.10 Pengujian Validitas Variabel Komitmen dengan Statistik

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (32)	r_{tabel} 5% (32)	Keterangan
1	0.839	0.349	0.449	Valid
2	0.391	0.349	0.449	Valid
3	-0.042	0.349	0.449	Tidak valid
4	0.627	0.349	0.449	Valid
5	0.721	0.349	0.449	Valid
6	0.434	0.349	0.449	Valid
7	0.459	0.349	0.449	Valid

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (32)	r_{tabel} 5% (32)	Keterangan
8	0.619	0.349	0.449	Valid
9	0.778	0.349	0.449	Valid
10	0.081	0.349	0.449	Tidak valid
11	0.609	0.349	0.449	Valid

Nilai t_{hitung} merupakan hasil perhitungan dari penggunaan rumus korelasi Pearson diatas. Data penelitian dapat dinyatakan valid apabila nilai t_{hitung} (koefisien korelasi product moment) lebih besar dari nilai tabel dengan taraf signifikansi (α) : n-2. (thitung > t_{tabel}). Setelah kolom t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk taraf 1% sebesar 2.45 dan taraf 5% sebesar 1.69, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian validitas secara statistik pada kolom keterangan.

4.5.5. Pengujian Validitas Variabel Perolehan Nilai KPI menggunakan Korelasi Pearson pada SPSS

Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil pengolahan data untuk perolehan uji validitas menggunakan korelasi Pearson.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas KPI Perspektif Fokus Tenaga Kerja

Hasil KPI	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (34)	r_{tabel} 5% (34)	Keterangan
Produktifitas Tenaga Kerja Cabang	0.849	0.436	0.339	Valid
Pemenuhan Kompetensi Teknis dan Non-Teknis	0.749	0.436	0.339	Valid

Pada tabel 4.11 tersebut menampilkan hasil perhitungan uji validitas melalui program SPSS, dimana dari dua hasil penilaian *Key Performance Indicator* terhadap 34 orang karyawan. Dari kedua penilaian KPI perspektif fokus tenaga kerja mengenai produktifitas tenaga kerja cabang dan pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis, terdapat hasil r hitung yang dapat dibandingkan dengan r tabel bertaraf signifikansi 1% dan r tabel 5%. Kedua hasil perhitungan tersebut

dinyatakan valid setelah dikorelasikan dengan r tabel. Sehingga hasil uji validitas tersebut dapat digunakan untuk uji reliabilitas.

4.5.6. Perhitungan Manual Uji Validitas Variabel Perolehan Nilai KPI (*Construct Validity*)

Hasil perhitungan uji validitas variabel komitmen karyawan untuk setiap butir pertanyaan didapat dengan hasil berikut

Tabel 4.12 Pengujian Validitas Variabel KPI dengan Statistik

Perspektif	t_{hitung}	t_{tabel} 1% (32)	t_{tabel} 5% (32)	Keterangan
Produktifitas Tenaga Kerja Cabang	16.01	2.45	1.69	Valid
Pemenuhan Kompentensi Teknis dan Non-Teknis	10.18	2.45	1.69	Valid

Nilai t_{hitung} merupakan hasil perhitungan dari penggunaan rumus korelasi Pearson diatas. Data penelitian dapat dinyatakan valid apabila nilai t_{hitung} (koefisien korelasi product moment) lebih besar dari nilai tabel dengan taraf signifikansi (α) : n-2. (thitung > t_{tabel}). Setelah kolom t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk taraf 1% sebesar 2.45 dan taraf 5% sebesar 1.69, sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian validitas secara statistik pada kolom keterangan.

4.6. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS, berikut adalah perolehan nilai r_{hitung} Cronbach's Alpha yang dibandingkan dengan nilai r_{tabel}

Dimana :

X1 = data variabel motivasi kerja

X2 = data variabel komitmen karyawan

Y = data variabel perolehan nilai KPI

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Ketiga Variabel

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 1% (34)	r_{tabel} 5% (34)	Keterangan
X1	0.906	0.436	0.339	Reliabel
X2	0.806	0.436	0.339	Reliabel
Y	0.435	0.436	0.339	Reliabel

Hasil pengujian melalui program SPSS dengan metode Cronbach's Alpha didapat bahwa dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

4.7. Uji Korelasi Parsial Variabel Independen

Uji korelasi parsial digunakan untuk menentukan tingkat pengaruh antara kedua variabel independen yakni variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan. Hasil pengukuran tingkat pengaruh kedua variabel melalui program SPSS didapat nilai korelasi sebesar 0.551.

Tabel 4.14 Nilai Pengaruh Variabel
Motivasi Kerja terhadap Komitmen Karyawan

Correlations

Control Variables			motivasi	komitmen	ftk
-none-[a]	motivasi	Correlation	1.000	.551	.010
		Significance (2-tailed)	.	.001	.955
		df	0	32	32
	komitmen	Correlation	.551	1.000	.140
		Significance (2-tailed)	.001	.	.429
		df	32	0	32
	ftk	Correlation	.010	.140	1.000
		Significance (2-tailed)	.955	.429	.
		df	32	32	0
ftk	motivasi	Correlation	1.000	.555	
		Significance (2-tailed)	.	.001	
		df	0	31	
	komitmen	Correlation	.555	1.000	
		Significance (2-tailed)	.001	.	
		df	31	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Hasil yang didapat dianalisis dengan hipotesis sebagai berikut

H_0 = Kedua variabel independen saling berhubungan

H_1 = Kedua variabel tidak saling berhubungan

Kriteria pengujian

H_0 diterima jika 0 < nilai korelasi < 1

H_0 ditolak jika nilai korelasi < 0 atau nilai korelasi > 1

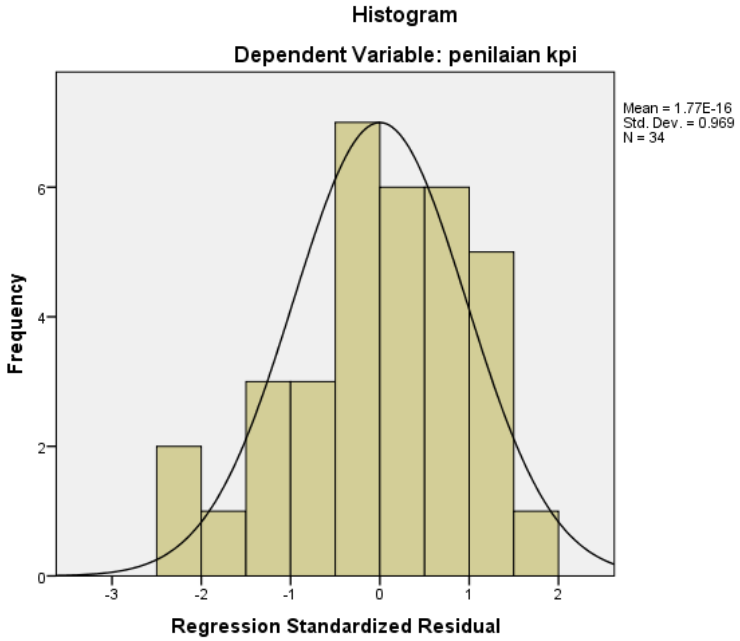
Perolehan nilai korelasi sebesar 0.551 dapat diambil kesimpulan hipotesis H_0 diterima, yakni kedua variabel independen saling berhubungan

4.8. Uji Asumsi *Multiple Regression*

Uji asumsi merupakan langkah penting pengujian dalam uji regresi linier berganda, dimana uji tersebut melalui tahapan ujian untuk mendapatkan hubungan antar variabel. Analisis terhadap hasil pengujian regresi berganda dapat ditampilkan melalui beberapa tampilan grafik pengujian yang berbeda, diantaranya adalah uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas

4.8.1. Uji Normalitas

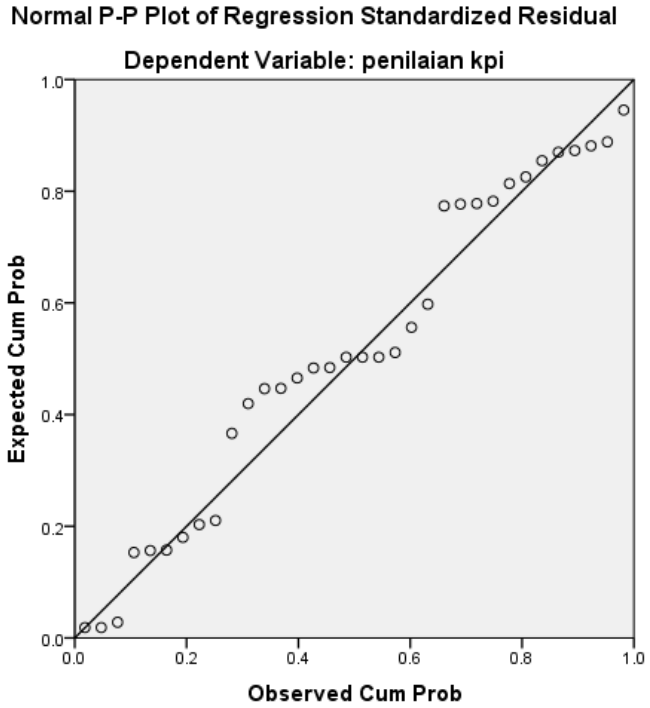
Pengujian normalitas dengan memperhatikan grafik histogram dan grafik normal P-Plot pada pengujian regresi melalui variabel terikat (dependen) KPI.



Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Gambar 4.3 Grafik Histogram Pengujian Normalitas

Pada grafik tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram pada ukuran kurtosis (penyebaran pada distribusi normal) adalah berbentuk leptokurtik yang artinya berada pada kurva normal. Pada ukuran skewness dapat dinyatakan bahwa grafik tersebar ke sebelah kanan yang artinya distribusi data bernilai positif.



Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Gambar 4.4 Grafik Normal P-Plot Pengujian Normalitas

Titik data digambarkan mendekati garis diagonal normal menjelaskan bahwa pola data penelitian termasuk ke dalam statistika parametrik dengan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.8.2. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi pada analisis regresi berganda bertujuan untuk mendeteksi atau memprediksikan error yang akan terjadi pada data penelitian melalui nilai residual. Proses perhitungan untuk mendapatkan nilai Durbin-Watson dengan cara memisahkan hubungan antara nilai-nilai variabel satu sama lain pada jangka waktu tertentu. Data pada tabel ringkasan model didapatkan nilai Durbin-Watson sebagai berikut

Tabel 4.15 Uji Autokorelasi Perolehan Nilai Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.162[a]	.026	-.037	1.018	1.690

a. Predictors: (Constant), komitmen karyawan, motivasi kerja

b. Dependent Variable: penilaian kpi

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Tabel tersebut mendapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1.69 dengan proses analisis sebagai berikut

Batas kritis = 5%

T = Jumlah sampel (n)

K = Jumlah variabel

dL = Batas bawah Durbin-Watson

dU = Batas atas Durbin-Watson

Sesuai dengan jumlah sampel dan jumlah variabel, melalui ketentuan tabel Durbin-Watson maka didapat nilai batas bawah dan batas atas sebagai berikut

Tabel 4.16 Perolehan Nilai Durbin-Watson Autokorelasi

T	K	dL	dU	d	4-d
34	3	1.332	1.58	1.69	2.31

Tabel tersebut dapat dianalisis bahwa nilai d > dU dimana 1.69 > 1.58 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif. Melalui nilai (4-d) > dU dimana 2.31 > 1.58 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi negatif. Maka dapat diambil kesimpulan dari hasil analisis regresi tidak terdapat autokorelasi.

4.8.3. Uji Multikolinieritas

Syarat pemenuhan model regresi adalah tidak ditemukan multikolinearitas. Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui terjadinya penyimpangan asumsi dengan adanya hubungan linear antara variabel independen (motivasi kerja dan komitmen karyawan) di dalam model regresi. Metode pengujian multikolinearitas

melalui hasil model analisis regresi berganda dengan memperhatikan tabel koefisien pada kolom *tolerance* dan VIF (*inflation factor*). Jika nilai tolerance melebihi angka 0.1 dan nilai VIF kurang dari angka 10 maka dapat dinyatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4.17 Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.220	2.349		3.073	.004		
motivasi kerja	-.011	.024	-.096	-.453	.654	.697	1.436
komitmen karyawan	.058	.064	.193	.910	.370	.697	1.436

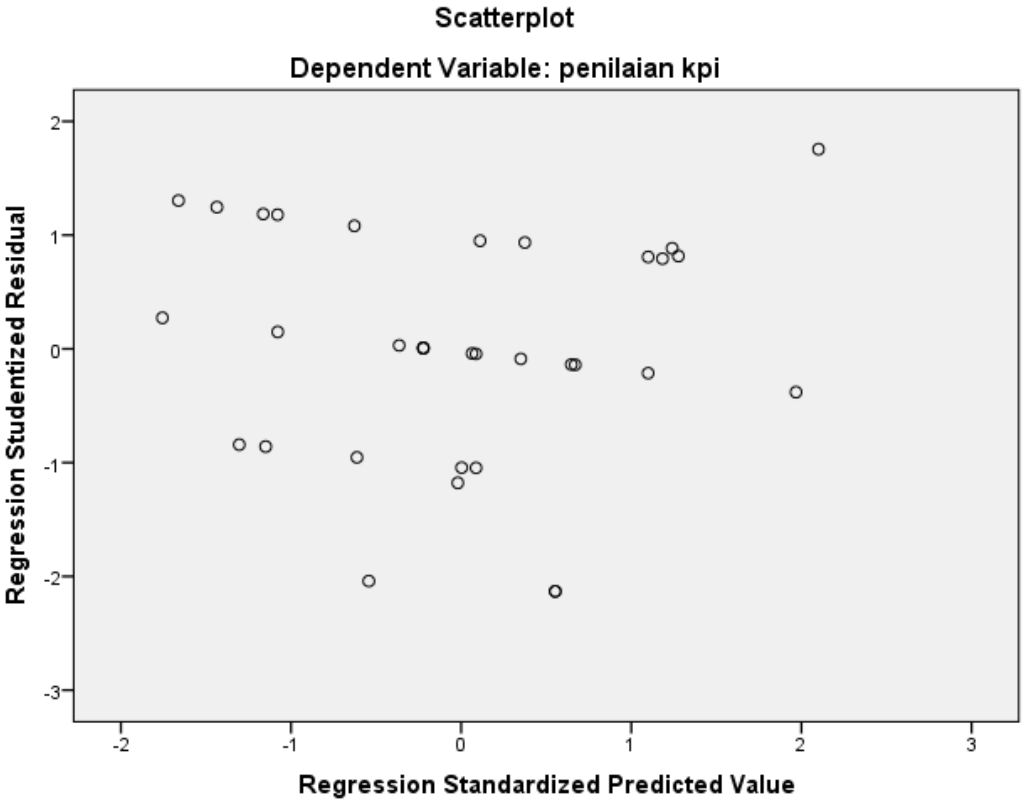
a. Dependent Variable: penilaian kpi

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Hasil pengujian didapat dengan nilai *tolerance* dari variabel sebesar 0.697 dan nilai VIF (*inflation factor*) sebesar 1.436, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai pada variabel independen penelitian tidak memiliki permasalahan multikolinearitas.

4.8.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan bagian dari pengujian korelas berganda yang digunakan untuk mencari varian residual yang tidak sama dari data pengamatan. Syarat yang perlu dipenuhi agar termasuk ke dalam model regresi adalah tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian yang didapat dari pengolahan data adalah melalui pengmatan terhadap pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Berikut adalah gambar grafik pola titik *scatterplots*



Gambar 4.5 Pengujian Regresi Pola Titik *Scatterplots*

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Hasil pengujian dan pengamatan pada pola titik *scatterplots* tersebut bahwa pola titik menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas terhadap data variabel penelitian.

4.9. Pengolahan Deskriptif (Kualitatif)

4.9.1. Motivasi Kerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

Kuesioner yang telah disebarkan dan diperoleh hasilnya mengenai motivasi kerja karyawan berisikan 15 pertanyaan dari lima indikator motivasi kerja. Indikator pengukuran motivasi kerja pada kuesioner yang disebar diantaranya adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan diri dan aktualisasi diri.

Tabel 4.18 Perolehan Data Kuesioner Motivasi Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden						Bobot Skor
		STS	TS	KS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	6	
1	Kebutuhan Dasar Sarana Kerja	0	1	1	8	22	2	r
		0	2.94	2.94	23.53	64.71	5.88	%
		0	2	3	32	110	12	Jumlah Skor Aktual
		159						
2	Kebutuhan Kegiatan Keagamaan	0	0	0	4	21	9	r
		0	0	0	11.76	61.76	26.47	%
		0	0	0	16	105	54	Jumlah Skor Aktual
		175						
3	Kebutuhan Kekeluargaan	0	2	0	4	24	4	r
		0	5.88	0	11.76	70.59	11.76	%
		0	4	0	16	120	24	Jumlah Skor Aktual
		164						
4	Jaminan keamanan bekerja	0	0	0	7	22	5	r
		0	0	0	20.59	64.71	14.71	%
		0	0	0	28	110	30	Jumlah Skor Aktual
		168						
5	Keamanan Fasilitas Pekerjaan	0	2	1	5	23	3	r
		0	5.88	2.94	14.71	67.65	8.82	%
		0	4	3	20	115	18	Jumlah Skor Aktual
		160						
6	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan	0	2	0	5	21	6	r
		0	5.88	0	14.71	61.76	17.65	%
		0	4	0	20	105	36	Jumlah Skor Aktual
		165						
7	Perolehan Ilmu Baru	0	2	2	8	18	4	r
		0	5.88	5.88	23.53	52.94	11.76	%
		0	4	6	32	90	24	Jumlah Skor Aktual
		156						
8	Kondisi kerja yang kondusif	0	3	4	9	14	4	r
		0	8.82	11.76	26.47	41.18	11.76	%
		0	6	12	36	70	24	Jumlah Skor Aktual
		148						

No	Indikator	Tanggapan Responden						Bobot Skor
		STS	TS	KS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	6	
9	Jalinan kerja sama antar karyawan	0	1	1	11	18	3	**r**
		0	2.94	2.94	32.35	52.94	8.82	**%**
		0	2	3	44	90	18	**Jumlah Skor Aktual**
		157						
10	Penghargaan dan bonus atas prestasi	0	2	1	10	18	3	**r**
		0	5.88	2.94	29.41	52.94	8.82	**%**
		0	4	3	40	90	18	**Jumlah Skor Aktual**
		155						
11	Petunjuk pekerjaan dari pimpinan	2	0	2	16	13	1	**r**
		5.88	0	5.88	47.06	38.24	2.94	**%**
		2	0	6	64	65	6	**Jumlah Skor Aktual**
		143						
12	Penghargaan Diri melalui Promosi	0	2	3	12	13	4	**r**
		0	5.88	8.82	35.29	38.24	11.76	**%**
		0	4	9	48	65	24	**Jumlah Skor Aktual**
		150						
13	Kewenangan Bertindak Kerja	0	3	5	12	14	0	**r**
		0	8.82	14.71	35.29	41.18	0	**%**
		0	6	15	48	70	0	**Jumlah Skor Aktual**
		139						
14	Kontribusi Pelaksanaan Tugas	0	0	1	11	20	2	**r**
		0	0	2.94	32.35	58.82	5.88	**%**
		0	0	3	44	100	12	**Jumlah Skor Aktual**
		159						
15	Peran Aktualisasi Diri	0	2	4	12	12	4	**r**
		0	5.88	11.76	35.29	35.29	11.76	**%**
		0	4	12	48	60	24	**Jumlah Skor Aktual**
		148						

Sumber : Pengolahan data hasil kuesioner April 2016

Keterangan jawaban responden

a. STS = Sangat Tidak Setuju

b. TS = Tidak Setuju

c. KS = Kurang Setuju

c. CS = Cukup Setuju

d. S = Setuju
e. SS = Sangat Setuju

4.9.2. Indikator Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah pemenuhan kebutuhan dasar, kegiatan keagamaan dan kebutuhan kekeluargaan. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut :

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai pemenuhan kebutuhan dasar karyawan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab kurang setuju, sebanyak 8 orang (23.53%) menjawab cukup setuju, sebanyak 22 orang (64.71%) menjawab setuju dan sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% responden menyatakan bahwa kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi oleh perusahaan.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai pemenuhan kebutuhan kegiatan keagamaan karyawan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab cukup setuju, sebanyak 21 orang (61.76%) menjawab setuju dan sebanyak 9 orang (26.47%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% responden menyatakan bahwa kebutuhan kegiatan keagamaan karyawan telah terpenuhi oleh perusahaan.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai pemenuhan kebutuhan rasa kekeluargaan karyawan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab cukup setuju, sebanyak 24 orang (70.59%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 70% responden menyatakan bahwa di lingkungan tempat karyawan bekerja telah memenuhi kebutuhan rasa kekeluargaan.

4.9.3. Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja dengan indikator kebutuhan rasa aman terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah jaminan keamanan bekerja, mendapatkan keamanan atas fasilitas yang digunakan dan karyawan mendapatkan jaminan kesehatan. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut :

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai jaminan keamanan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 7 orang (20.59%) menjawab cukup setuju, sebanyak 22 orang (64.71%) menjawab setuju dan sebanyak 5 orang (14.71%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 60% responden menyatakan telah mendapatkan jaminan keamanan di tempat karyawan bekerja.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai jaminan keamanan fasilitas yang digunakan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab kurang setuju, sebanyak 5 orang (14.71%) menjawab cukup setuju, sebanyak 23 orang (67.65%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 60% responden menyatakan bahwa karyawan telah mendapatkan jaminan keamanan dalam menggunakan fasilitas untuk bekerja.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai jaminan kesehatan yang didapatkan karyawan di perusahaan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 5 orang (14.71%) menjawab cukup setuju, sebanyak 21 orang (61.76%) menjawab setuju dan sebanyak 6 orang (17.65%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 60% responden menyatakan bahwa karyawan telah mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan dan telah memberikan rasa aman.

4.9.4. Indikator Kebutuhan Sosial

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja dengan indikator kebutuhan sosial bagi karyawan terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah kebutuhan rasa saling menghargai, kondisi kerja yang kondusif dan kerja sama yang baik antar karyawan. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai rasa saling menghargai antara karyawan di tempat kerja menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab kurang setuju, sebanyak 8 orang (23.53%) menjawab cukup setuju, sebanyak 18 orang (52.94%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% responden menyatakan bahwa situasi lingkungan kerja yang mendukung terciptanya rasa saling menghargai antara karyawan.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai kondisi lingkungan tempat kerja yang kondusif menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab tidak setuju, sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (26.47%) menjawab cukup setuju, sebanyak 14 orang (41.18%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan hampir 50% responden atau setengahnya menyatakan bahwa situasi lingkungan kerja tidak kondusif. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, misal karyawan yang diminta untuk pergi ke lapangan (jalan tol) di tengah jam kerja kantor atau ada karyawan yang merokok di dalam ruangan kerja yang ber-AC sehingga membuat tidak nyaman.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai terciptanya situasi kerja sama yang baik antara karyawan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab kurang setuju, sebanyak 11 orang (32.35%) menjawab cukup setuju, sebanyak 18 orang (52.94%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang

(8.82%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih 50% responden menyatakan bahwa telah terciptanya situasi kerja sama yang baik di lingkungan kerja. Hal yang dapat menciptakan situasi kerja yang efektif dan efisien tersebut membantu karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja.

4.9.5. Indikator Penghargaan Diri

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja dengan indikator kebutuhan penghargaan diri bagi karyawan terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi yang dicapai oleh karyawan, mendapatkan perhatian dan bimbingan dari atasan serta pemenuhan penghargaan diri. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai apakah perusahaan telah memberikan penghargaan dan bonus atas pencapaian prestasi karyawan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab kurang setuju, sebanyak 10 orang (29.41%) menjawab cukup setuju, sebanyak 18 orang (52.94%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden menyatakan telah mendapatkan penghargaan dan bonus yang sewajarnya atas pencapaian prestasi dan kinerja yang telah mereka lakukan. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan agar dapat berprestasi lebih baik lagi.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai perhatian dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab kurang setuju, sebanyak 16 orang (47.06%) menjawab cukup setuju, sebanyak 13 orang (38.24%) menjawab setuju dan sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 70% responden menyatakan telah mendapatkan bimbingan dan perhatian yang cukup dari atasan mereka. Hal yang menyangkut mengenai

hubungan dengan atasan meski sederhana di awal hari kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dalam satu hari penuh.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai pemenuhan penghargaan diri yang dibutuhkan oleh karyawan di tempat kerja menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (35.29%) menjawab cukup setuju, sebanyak 13 orang (38.24%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 70% responden menyatakan telah mendapatkan cukup penghargaan yang karyawan butuhkan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Hal yang dimaksud dengan penghargaan yang dibutuhkan oleh karyawan tidak mesti berupa bonus dan insentif lebih, melainkan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi atas pencapaian kinerja karyawan selama mereka bekerja.

4.9.6. Indikator Aktualisasi Diri

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner motivasi kerja dengan indikator kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawan terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah berupa kewenangan karyawan dalam memberikan pendapat, seberapa besar kontribusi karyawan dalam pelaksanaan tugas serta peran aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai penentuan tindakan kerja yang dibutuhkan karyawan agar dapat berpendapat menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab tidak setuju, sebanyak 5 orang (14.71%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (35.29%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 14 orang (41.18%) menjawab setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 75% responden menyatakan telah mendapatkan kesempatan dan wewenang untuk pemenuhan tindakan kerja sesuai keinginan karyawan agar dapat mencapai target pekerjaan. Hal yang dimaksud

pemenuhan kewenangan karyawan mengacu pada inisiatif dan motivasi karyawan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan agar tetap bersemangat dan di jalur kinerja yang tepat.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang mereka kerjakan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab kurang setuju, sebanyak 11 orang (32.35%) menjawab cukup setuju, sebanyak 20 orang (58.82%) menjawab setuju dan sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden menyatakan telah mendapatkan dapat berkontribusi dengan baik dalam penyelesaian tugas karyawan melalui ilmu pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Keahlian khusus yang dimiliki karyawan dapat diterima dan digunakan melalui pelatihan yang rutin dari perusahaan.

Data pada tabel 4.18 hasil kuesioner motivasi kerja mengenai peran aktualisasi diri yang dapat dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab kurang setuju, sebanyak 12 orang (35.29%) menjawab cukup setuju, sebanyak 12 orang (35.29%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan bahwa sekitar 70% responden menyatakan dapat beraktualisasi diri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing. Peran aktualisasi diri dapat dikembangkan oleh tiap individu karyawan karena mereka merasa bahwa beban pekerjaan yang sedang dikerjakan saat ini lebih menantang dari pada pekerjaan sebelumnya.

4.9.7. Pengolahan Data Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Data variabel motivasi kerja disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Penentuan total skor aktual dari perhitungan jawaban responden terhadap kuesioner motivasi kerja di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung dilakukan dengan cara

membandingkan antara skor aktual dengan skor ideal dengan persamaan rumus (4.2) sebagai berikut :

$$\% \text{ Skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\% \qquad (4.2)$$

Keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban responden terhadap kuesioner.
b. Skor ideal adalah skor dengan hasil jawaban tertinggi apabila responden menjawab dengan skala tertinggi.

Berikut tabel 4.19 merupakan tabel pengolahan data untuk hasil kuesioner dari kelima indikator variabel motivasi kerja

Tabel 4.19 Pengolahan Data Hasil Kuesioner

Variabel Motivasi Kerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kebutuhan Fisiologis					
1	Kebutuhan Dasar Sarana Kerja	159	204	77.94	Baik
2	Kebutuhan Kegiatan Keagamaan	175	204	85.78	Sangat Baik
3	Kebutuhan Kekeluargaan	164	204	80.39	Baik
Sub Total		498	612	81.37	Baik
Kebutuhan Rasa Aman					
4	Jaminan keamanan bekerja	168	204	82.35	Baik
5	Keamanan Fasilitas Pekerjaan	160	204	78.43	Baik
6	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan	165	204	80.88	Baik
Sub Total		493	612	80.56	Baik
Kebutuhan Sosial					
7	Perolehan Ilmu Baru	156	204	76.47	Baik
8	Kondisi kerja yang kondusif	148	204	72.55	Baik
9	Kerja sama antar karyawan	157	204	76.96	Baik
Sub Total		461	612	75.33	Baik
Kebutuhan Penghargaan Diri					
10	Penghargaan dan bonus atas prestasi	155	204	75.98	Baik
11	Petunjuk pekerjaan dari pimpinan	143	204	70.10	Baik
12	Penghargaan Diri melalui Promosi	150	204	73.53	Baik
Sub Total		448	612	73.20	Baik

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Aktualisasi Diri					
13	Kewenangan Bertindak Kerja	139	204	68.14	Baik
14	Kontribusi Pelaksanaan Tugas	159	204	77.94	Baik
15	Peran Aktualisasi Diri	148	204	72.55	Baik
Sub Total		446	612	72.88	Baik
Total		2346	3060	76.67	Baik

4.9.8. Komitmen Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung

Kuesioner yang telah disebarkan dan diperoleh hasilnya mengenai komitmen karyawan berisikan sembilan pertanyaan dari tiga indikator komitmen karyawan. Indikator pengukuran komitmen karyawan pada kuesioner yang disebar diantaranya adalah kebutuhan afektif, komitmen berkelanjutan dan tanggung jawab.

Tabel 4.20 Perolehan Data Kuesioner Komitmen Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden						Bobot Skor
		STS	TS	KS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	6	
1	Perasaan emosional terhadap perusahaan	0	0	0	4	21	9	**r**
		0	0	0	11.76	61.76	26.47	**%**
		0	0	0	16	105	54	**Jumlah Skor Aktual**
		175						
2	Rasa bangga menjadi bagian perusahaan	0	0	0	5	27	2	**r**
		0	0	0	14.71	79.41	5.88	**%**
		0	0	0	20	135	12	**Jumlah Skor Aktual**
		167						
3	Identifikasi performansi individu terbaik	0	0	0	8	18	8	**r**
		0	0	0	23.53	52.94	23.53	**%**
		0	0	0	32	90	48	**Jumlah Skor Aktual**
		170						

No	Indikator	Tanggapan Responden						Bobot Skor
		STS	TS	KS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	6	
4	Loyalitas pada Perusahaan	0	3	3	9	18	1	r
		0	8.82	8.82	26.47	52.94	2.94	%
		0	6	9	36	90	6	Jumlah Skor Aktual
		147						
5	Perolehan Manfaat Jangka Panjang Bekerja di Perusahaan	0	0	0	8	21	5	r
		0	0	0	23.53	61.76	14.71	%
		0	0	0	32	105	30	Jumlah Skor Aktual
		167						
6	Pemenuhan pengaruh positif thd perusahaan	0	0	0	9	19	6	r
		0	0	0	26.47	55.88	17.65	%
		0	0	0	36	95	36	Jumlah Skor Aktual
		167						
7	Tanggung Jawab terhadap Tugas dari Perusahaan	0	0	0	3	28	3	r
		0	0	0	8.82	82.35	8.82	%
		0	0	0	12	140	18	Jumlah Skor Aktual
		170						
8	Pemenuhan inspirasi penge-tahuan dan keterampilan	0	0	0	7	24	3	r
		0	0	0	20.59	70.59	8.82	%
		0	0	0	28	120	18	Jumlah Skor Aktual
		166						
9	Pengakuan individu terhadap posisi perusahaan	0	2	0	11	17	4	r
		0	5.88	0	32.35	50.00	11.76	%
		0	4	0	44	85	24	Jumlah Skor Aktual
		157						

Sumber : Pengolahan data hasil kuesioner April 2016

Keterangan jawaban responden

a. STS = Sangat Tidak Setuju
b. TS = Tidak Setuju
c. KS = Kurang Setuju
c. CS = Cukup Setuju
d. S = Setuju
e. SS = Sangat Setuju

4.9.9. Indikator Kebutuhan Afektif

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner komitmen karyawan dengan indikator kebutuhan afektif terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah karyawan yang memiliki rasa bangga terhadap perusahaan, rasa bangga menjadi bagian keanggotaan dalam perusahaan dan karyawan berusaha untuk melakukan yang terbaik. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut :

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai rasa bangga karyawan terhadap perusahaan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 4 orang (11.76%) menjawab cukup setuju, sebanyak 21 orang (61.76%) menjawab setuju dan sebanyak 9 orang (26.47%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 60% responden menyatakan bahwa karyawan merasa bangga dengan perusahaan Jasa Marga.

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai perasaan bangga yang dimiliki karyawan karena telah menjadi bagian anggota dari perusahaan tempat ia bekerja menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 5 orang (14.71%) menjawab cukup setuju, sebanyak 27 orang (79.41%) menjawab setuju dan sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan hampir 80% responden menyatakan bahwa merasa bangga menjadi bagian keanggotaan dalam perusahaan.

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai usaha terbaik yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 8 orang (23.53%) menjawab cukup setuju, sebanyak 18 orang (52.94%) menjawab setuju dan sebanyak 8 orang (23.53%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% responden menyatakan bahwa dengan melakukan usaha terbaik maka pekerjaan karyawan dapat terselesaikan.

4.9.10. Indikator Komitmen Berkelanjutan

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner komitmen karyawan dengan indikator komitmen berkelanjutan terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah loyalitas pada perusahaan, pertimbangan perolehan manfaat apabila karyawan bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan dan pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut :

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai jiwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab tidak setuju, sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab kurang setuju, sebanyak 9 orang (26.47%) menjawab cukup setuju, sebanyak 18 orang (52.94%) menjawab setuju dan sebanyak 1 orang (2.94%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% responden menyatakan akan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan dengan menunjukan sikap loyalitas.

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai pertimbangan perolehan manfaat yang didapat oleh karyawan apabila bekerja untuk perusahaan dalam jangka waktu yang lama menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 8 orang (23.53%) menjawab cukup setuju, sebanyak 21 orang (61.76%) menjawab setuju dan sebanyak 5 orang (14.71%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 60% responden menyatakan bahwa karyawan akan mendapatkan perolehan manfaat yang baik dari perusahaan jika bekerja dalam jangka waktu yang panjang.

Data pada tabel 4.20 kuesioner komitmen karyawan mengenai rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan mengenai kinerja yang mereka berikan untuk perusahaan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 9 orang (26.47%) menjawab cukup setuju, sebanyak 19 orang (55.88%) menjawab setuju dan sebanyak 6 orang (17.65%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan

lebih dari 50% responden menyatakan bahwa karyawan memberikan pengaruh terhadap perusahaan melalui kinerja yang baik.

4.9.11. Indikator Tanggung Jawab

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner komitmen karyawan dengan indikator tanggung jawab bagi karyawan terbagi menjadi tiga bagian, diantaranya adalah rasa tanggung jawab yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan, mendapatkan inspirasi dari perusahaan dalam beraktifitas dan menyatakan bahwa perusahaan tempat bekerja saat ini adalah tempat kerja yang terbaik. Jawaban responden terhadap kuesioner adalah sebagai berikut

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai rasa tanggung jawab yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab cukup setuju, sebanyak 28 orang (82.35%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 80% responden menyatakan bahwa karyawan siap melakukan arahan dan petunjuk yang diberi oleh atasan sesuai dengan pekerjaan dari tiap unit.

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai pernyataan mendapatkan inspirasi dari perusahaan dalam beraktifitas kerja menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 7 orang (20.59%) menjawab cukup setuju, sebanyak 24 orang (70.59%) menjawab setuju dan sebanyak 3 orang (8.82%) menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 70% responden menyatakan bahwa bidang unit kerja di perusahaan saat ini adalah sumber inspirasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Data pada tabel 4.20 hasil kuesioner komitmen karyawan mengenai pernyataan bahwa perusahaan tempat bekerja saat ini adalah tempat kerja yang terbaik menunjukkan bahwa dari total 34 orang responden, sebanyak 2 orang (5.88%) menjawab tidak setuju, sebanyak 11 orang (32.35%) menjawab cukup setuju, sebanyak 17 orang (50%) menjawab setuju dan sebanyak 4 orang (11.76%)

menjawab sangat setuju. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% responden menyatakan bahwa bidang unit kerja yang digeluti saat ini di perusahaan Jasa Marga merupakan tempat kerja terbaik.

4.9.12. Pengolahan Data Variabel Komitmen Karyawan

Data variabel komitmen karyawan disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Penentuan total skor aktual dari perhitungan jawaban responden terhadap kuesioner komitmen karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Bandung dilakukan dengan cara membandingkan antara skor aktual dengan skor ideal.

Berikut tabel 4.21 merupakan tabel pengolahan data untuk hasil kuesioner dari ketiga indikator variabel komitmen karyawan.

Tabel 4.21 Pengolahan Data Hasil Kuesioner Variabel Komitmen Karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kebutuhan Afektif					
1	Perasaan emosional terhadap perusahaan	175	204	85.78	Sangat Baik
2	Rasa Bangga Menjadi Bagian Perusahaan	167	204	81.86	Baik
3	Identifikasi performansi individu	170	204	83.33	Baik
Sub Total		512	612	83.66	Baik
Komitmen Berkelanjutan					
4	Loyalitas pada Perusahaan	147	204	72.06	Baik
5	Perolehan Manfaat Jangka Panjang Bekerja di Perusahaan	167	204	81.86	Baik
6	Pemenuhan pengaruh positif thd perusahaan	167	204	81.86	Baik
Sub Total		481	612	78.59	Baik
Tanggung Jawab					
7	Tanggung Jawab terhadap Tugas dari Perusahaan	170	204	83.33	Baik
8	Pemenuhan inspirasi pengetahuan dan keterampilan	166	204	81.37	Baik
9	Pengakuan individu terhadap posisi perusahaan	157	204	76.96	Baik
Sub Total		493	612	80.56	Baik
Total		1486	1836	80.94	Baik

4.9.13. Perolehan Nilai KPI Karyawan PT. Jasa Marga Bandung

Berdasarkan perolehan nilai KPI yang didapat dari perusahaan Jasa Marga Bandung, penilaian dengan perspektif fokus tenaga kerja karyawan terbagi menjadi dua bagian, diantaranya adalah penilaian untuk produktifitas tenaga kerja cabang dan penilaian pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis.

4.9.14. Nilai KPI Produktifitas Tenaga Kerja Cabang

Hasil penilaian KPI produktifitas tenaga kerja cabang adalah sebagai berikut

Tabel 4.22 Perolehan Data Hasil Penilaian

***Key Performance Indicator* oleh Jasa Marga**

No	Indikator	Tanggapan Responden						Bobot Skor
		SDT	DT	MT	DT[1]	I	SI	
		1	2	3	4	5	6	
1	Produktifitas Tenaga Kerja Cabang	0	0	2	10	20	2	r
		0	0	5.88	29.41	58.82	5.88	%
		0	0	6	40	100	12	Jumlah Skor Aktual
		158						
2	Pemenuhan Kompentensi Teknis dan Non-Teknis	0	0	1	19	14	0	r
		0	0	2.941	55.88	41.18	0	%
		0	0	3	76	70	0	Jumlah Skor Aktual
		149						

Sumber : PT. Jasa Marga Purbaleunyi Bandung

Keterangan jawaban responden

a. SDT = Sangat Dibawah Target
b. DT = Dibawah Target
c. MT = Mencapai Target
c. DT[1] = Diatas Target
d. I = Istimewa
e. SI = Sangat Istimewa

Data pada tabel 4.22 hasil penilaian KPI terhadap 34 orang karyawan PT. Jasa Marga Bandung dengan perspektif produktifitas tenaga kerja cabang menunjukkan bahwa dari total 34 orang karyawan, sebanyak 2 orang (5.88%) telah mencapai target, sebanyak 10 orang (29.41%) mencapai diatas target, sebanyak 20 orang (58.82%) mendapatkan predikat istimewa dan sebanyak 6 orang (5.88%) mendapatkan predikat sangat istimewa. Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% karyawan mendapatkan predikat istimewa untuk perolehan nilai KPI pencapaian produktifitas tenaga kerja cabang PT. Jasa Marga di Purbaleunyi Bandung.

4.9.15. Nilai KPI Pemenuhan Kompetensi Teknis dan Non-Teknis

Hasil penilaian KPI pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis adalah sebagai berikut

Data pada tabel 4.22 hasil penilaian KPI terhadap 34 orang karyawan PT. Jasa Marga Bandung dengan perspektif pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis menunjukkan bahwa dari total 34 orang karyawan, sebanyak 1 orang (2.94%) telah mencapai target, sebanyak 19 orang (55.88%) mencapai diatas target dan sebanyak 14 orang (41.18%) mendapatkan predikat istimewa.

Data tersebut menunjukkan lebih dari 50% karyawan mendapatkan predikat diatas target untuk perolehan nilai KPI pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis PT. Jasa Marga di Purbaleunyi Bandung.

4.9.16. Pengolahan Data Variabel *Key Performance Indicator* Jasa Marga

Data variabel KPI disusun berdasarkan dua indikator yang telah ditentukan. Penentuan total skor aktual penilaian KPI terhadap kedua indikator dilakukan dengan membandingkan antara skor aktual dengan skor ideal.

Tabel 4.23 Pengolahan Data Penilaian Kinerja Karyawan

Variabel Perolehan Nilai KPI

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Fokus Tenaga Kerja					
1	Produktifitas Tenaga Kerja Cabang	158	204	77.45	Baik
2	Pemenuhan Kompetensi Teknis dan Non-Teknis	149	204	73.04	Baik
Total		307	408	75.25	Baik

Perolehan nilai skor aktual sebesar 307 yang dalam hitungan persen adalah sebesar 75.25% dari skor ideal 408. Hal tersebut menunjukan bahwa perolehan nilai KPI untuk perspektif fokus tenaga kerja karyawan PT. Jasa Marga di Kantor Cabang Pasteur Purbaleunyi telah memenuhi kategori baik.

4.10. Pengolahan Verifikatif (Kuantitatif)

4.10.1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Pencapaian Penilaian KPI Karyawan

Penelitian yang termasuk ke dalam penggunan statistik parametrik ini menggunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*) adalah untuk mengetahui pola perubahan nilai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain serta tingkat keeratan pengaruh antara variabel tersebut dalam satu populasi. Berikut adalah tabel 4.24 untuk nilai statistik deskriptif dan tabel 4.25 untuk korelasi Pearson untuk mendapatkan nilai signifikansi dan hubungan antara variabel.

Tabel 4.24 Statistik Deskriptif Variabel

	Mean	Std. Deviation	N
Nilai Total KPI	9.03	1.000	34
Nilai Total Motivasi Kerja	69.00	8.948	34
Nilai Total Komitmen Karyawan	43.71	3.308	34

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Tabel 4.25 Korelasi Pearson

		Nilai KPI	Nilai Motivasi Kerja	Nilai Komitmen Karyawan
Pearson Correlation	Nilai KPI	1.000	.010	.140
	Nilai Motivasi Kerja	.010	1.000	.551
	Nilai Komitmen Karyawan	.140	.551	1.000
Sig. (1-tailed)	Nilai KPI	.	.477	.215
	Nilai Motivasi Kerja	.477	.	.000
	Nilai Komitmen Karyawan	.215	.000	.
N	Nilai KPI	34	34	34
	Nilai Motivasi Kerja	34	34	34
	Nilai Komitmen Karyawan	34	34	34

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Berikut adalah penjelasan dari perolehan data di tabel tersebut :

a) Rata-rata nilai total pencapaian KPI dengan jumlah 34 data adalah 9.03 dengan standar deviasi adalah 1.
b) Rata-rata nilai total motivasi kerja dengan jumlah 34 data adalah 69 dengan standar deviasi adalah 8.948.
c) Rata-rata nilai total komitmen karyawan dengan jumlah 34 data adalah 43.71 dengan standar deviasi adalah 3.308.
d) Hubungan atau korelasi antara variabel adalah :
    i) Nilai pencapaian KPI dengan variabel motivasi kerja ditentukan dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0.01 yang cukup jauh dari angka 1. Hal tersebut menandakan bahwa variabel pencapaian KPI tidak berhubungan kuat dengan motivasi kerja. Tanda bilangan positif pada angka tersebut mengartikan bahwa semakin besar nilai motivasi kerja maka perolehan pencapaian KPI akan semakin besar.
    ii) Nilai pencapaian KPI dengan variabel komitmen karyawan ditentukan dengan nilai Pearson Correlation sebesar 0.14 yang masih jauh dari angka 1. Hal tersebut menandakan bahwa variabel pencapaian KPI tidak berhubungan kuat dengan komitmen karyawan. Tanda bilangan positif

pada angka tersebut mengartikan bahwa semakin besar nilai komitmen karyawan maka perolehan pencapaian KPI akan semakin besar.

iii) Nilai korelasi Pearson pada variabel motivasi kerja terhadap variabel komitmen karyawan adalah sebesar 0.551 yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang kuat.

e) Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi (1-tiled) diukur dari nilai probabilitas (alpha) dengan angka 0.477 dan 0.215 yang melebihi angka 0.05 untuk probabilitas 5% menunjukan bahwa korelasi antara variabel tersebut tidak signifikan.

Tabel 4.26 Ringkasan Model Variabel Penilaian KPI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162[a]	.026	-.037	1.018

a. Predictors: (Constant), Nilai Total Komitmen Karyawan, Nilai Total Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Nilai Total KPI

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Penjelasan tabel 4.26 ringkasan model variabel

a) Angka yang ditampilkan oleh kolom R Square adalah hasil kuadrat dari nilai koefisien korelasi (R). Angka 0.026 yang ditampilkan sebagai koefisien determinasi memiliki arti bahwa hanya 2.6% dari perolehan nilai KPI yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan, sedangkan 97.4% (100%-2.6%) dipengaruhi oleh faktor lain.

b) R square memiliki nilai berkisar antara 0 hingga 1. Semakin kecil angka R square maka hubungan antara variabel semakin lemah, begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.27 Uji Anova terhadap Variabel Penilaian KPI

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.861	2	.430	.415	.664[b]
	Residual	32.110	31	1.036		
	Total	32.971	33			

a. Dependent Variable: Nilai Total KPI

b. Predictors: (Constant), Nilai Total Komitmen Karyawan, Nilai Total Motivasi Kerja

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Tabel 4.28 Model Koefisien Variabel Penilaian KPI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.220	2.349		3.073	.004
Nilai Total Motivasi Kerja	-.011	.024	-.096	-.453	.654
Nilai Total Komitmen Karyawan	.058	.064	.193	.910	.370

a. Dependent Variable: Nilai Total KPI

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Penjelasan tabel anova dan tabel koefisien

a) Tabel uji anova (F test) melalui pendekatan probabilitas mendapatkan tingkat signifikan sebesar 0.664 yang melebihi nilai 0.05 untuk 5%. Dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi perolehan nilai KPI.

b) Tabel koefisien membentuk persamaan regresi

$$Y = a + bX_1 + cX_2 \qquad (2.3)$$

$$= 7.22 + (-0.011)(\text{motivasi kerja}) + 0.058\ (\text{komitmen karyawan})$$

$$= 7.22 - 0.011X_1 + 0.058X_2$$

c) Nilai uji signifikansi koefisien regresi motivasi (0.024) dan koefisien regresi komitmen karyawan (0.064) memiliki hipotesis sebagai berikut

Ho = koefisien regresi tidak signifikan

Hi = koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan menggunakan uji statistik probabilitas memperhatikan kolom signifikan konstanta pada koefisien motivasi kerja dan koefisien komitmen karyawan masing-masing sebesar 0.654 dan 0.37 yang melebihi nilai 0.05 untuk 5%. Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima yang menyatakan bahwa koefisien regresi tidak signifikan atau kedua koefisien tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI.

4.11 Pengujian Korelasi Parsial dan Simultan

4.11.1. Uji Parsial menggunakan SPSS

Uji parsial atau yang biasa dikenal dengan sebutan uji t yang termasuk dalam pengujian regresi linear ini bertujuan untuk mencari tahu variabel bebas (X1 dan X2) secara parsial atau setiap masing-masing variabel tersebut dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebelum melakukan pengolahan uji t, hal yang perlu diketahui nilai df (*degree of freedom*) atau nilai derajat bebas pada nilai di tabel t, dengan rumusan Df dari teori di bab 2 sebagai berikut

$$Df = n - k \qquad (2.4)$$

Dimana :

Df = nilai derajat bebas
n = jumlah responden
k = jumlah variabel bebas dan terikat

Analisis regresi yang melakukan pengujian probabilitas pada satu sisi dengan nilai α = 5% nilai signifikansi sebesar 0.05

$Df = n - k$

$= 34 - 3 = 31$

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.69. Landasan dasar pengambilan keputusan untuk uji t (parsial) pada analisis regresi linear adalah sebagai berikut

a) Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) .
b) Jika nilai t hitung < t tabel, maka variabel bebas (X1 dan X2) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Setelah dilakukan proses analisis regresi linear pada SPSS, maka tabel model koefisien yang telah didapat dilakukan analisis kembali melalui uji t sebagai berikut.

Tabel 4.29 Model Koefisien Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.220	2.349		3.073	.004
	Motivasi Kerja	-.011	.024	-.096	-.453	.654
	Komitmen Karyawan	.058	.064	.193	.910	.370

a. Dependent Variable: Penilaian KPI

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Nilai t tabel adalah 1.69 dan nilai t hitung untuk variabel X1 (motivasi kerja) adalah -0.453 dan nilai t hitung untuk variabel X2 (komitmen karyawan) adalah 0.91, didapat hasil analisis sebagai berikut

Variabel X1 = -0.453 < 1.69

= t hitung < t tabel

Variabel X2 = 0.91 < 1.69

= t hitung < t tabel

Melalui uji t parsial tersebut, dapat dibuat analisis sebagai berikut

a) Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perolehan nilai KPI dengan perspektif fokus tenaga kerja.
b) Variabel komitmen karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap perolehan nilai KPI dengan perspektif fokus tenaga kerja.

4.11.2. Pengujian Parsial menggunakan Statistik

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji nilai signifikansinya secara parsial menggunakan uji t secara statistik dengan rumus perhitungan dari teori di Bab 2 sebagai berikut

$$t_{hitung} = R_p \sqrt{\frac{n-k-1}{(1-R_p{}^2)}} \qquad (2.5)$$

Dimana

t_{hitung} = nilai uji t

R_p = korelasi parsial

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Tabel 4.30 Nilai R untuk Uji t

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162[a]	.026	-.037	1.018

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Diketahui bahwa

$R_p = 0.162$

$R_p^2 = 0.026$

n = 34

k = 2

Proses perhitungan sebagai berikut

$$t_{hitung} = 0.162\sqrt{\frac{34-2-1}{(1-0.026)}}$$

$$= 0.914$$

Nilai t tabel adalah 1.69, berdasarkan hasil perhitungan maka didapat data sebagai berikut

Tabel 4.31 Hasil Perhitungan Statistik Uji t (Parsial)

Variabel		t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	X1	0.914	1.69	Tidak ada pengaruh signifikan
2	X2	0.914	1.69	Tidak ada pengaruh signifikan

4.11.3. Uji Simultan menggunakan SPSS

Analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara bersamaan atau secara simultan terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji F. Sebelum melakukan uji F yang termasuk dalam pengujian regresi linear berganda ini, perlu dicari dua nilai derajat bebas (Df1 dan Df2) dengan rumus sebagai berikut

Df1 = k – 1 (4.6)

Df2 = n – k (4.7)

Dimana

Df = nilai derajat bebas

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Sehingga didapat

Df1 = 3 – 1 = 2

Df2 = 34 – 3 = 31

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0.05 maka nilai yang didapat dari F tabel adalah 3.3. Landasan dasar pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) pada analisis regresi linear adalah sebagai berikut

a) Jika nilai F hitung > F tabel, maka variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) .
b) Jika nilai F hitung < F tabel, maka variabel bebas (X1 dan X2) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Setelah dilakukan proses analisis regresi linear pada SPSS, maka tabel hasil uji Anova yang telah didapat dilakukan analisis kembali melalui uji F sebagai berikut.

Tabel 4.32 Uji Anova untuk Nilai F_{hitung}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.861	2	.430	.415	.664[b]
	Residual	32.110	31	1.036		
	Total	32.971	33			

a. Dependent Variable: Penilaian KPI

b. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Motivasi Kerja

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Nilai F tabel adalah 3.3 dan nilai F hitung untuk variabel bebas X1 dan X2 (motivasi kerja dan komitmen karyawan) adalah 0.415, didapat hasil analisis sebagai berikut

Variabel X1 dan X2 = 0.415 < 3.3

Melalui uji F simultan tersebut, dapat dibuat analisis sebagai berikut

Variabel motivasi kerja (X1) dan variabel komitmen karyawan (X2) jika diuji secara bersamaan (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap perolehan nilai KPI dengan perspektif fokus tenaga kerja.

4.11.4. Pengujian Simultan menggunakan Statistik

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji nilai signifikansinya secara bersama-sama (simultan) menggunakan uji F secara statistik dengan rumus perhitungan dari teori Bab 2 sebagai berikut

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k-(1-R^2)} \qquad (2.6)$$

Dimana

F_{hitung} = nilai uji F

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Tabel 4.33 Nilai R untuk Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162[a]	.026	-.037	1.018

Sumber : Pengujian Variabel Data di SPSS 23

Diketahui bahwa

R^2 = 0.026

n = 34

k = 2

Proses perhitungan sebagai berikut

$$F_{hitung} = \frac{0.026(34-2-1)}{2-(1-0.026)}$$

$$= 0.785$$

Nilai F tabel adalah 3.33, dengan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (komitmen karyawan) secara bersamaan (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (penilaian KPI)

4.12. Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi pada pengujian korelasi regresi linear merupakan besaran kemampuan semua variabel bebas (variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan) dalam menjelaskan ukuran varibilitas data (nilai varian) dari variabel

terikat (variabel perolehan nilai KPI). Nilai R^2 koefisien model regresi yang didapat adalah sebesar 0.026, sehingga untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi (KD) adalah dengan cara berikut

$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$= 0.026 \times 100\%$$
$$= 2.6\%$$

Hasil perolehan nilai koefisien determinasi tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan variabel komitmen karyawan hanya memberikan pengaruh sebesar 2.6% terhadap perolehan nilai KPI karyawan pada perspektif fokus tenaga kerja. Sedangkan sebanyak 97.4% dari sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Secara masing-masing (parsial) variabel bebas dicari tahu pengaruhnya terhadap variabel perolehan nilai KPI dengan rumus mencari koefisien determinasi yang berbeda sebagai berikut

$$KD = SC\ (B) \times PC \times 100\% \qquad (4.9)$$

Dimana

KD = koefisien determinasi

SC (B) = nilai Beta dari standar koefisien regresi linear terhadap variabel bebas

PC = korelasi Pearson terhadap variabel bebas

Berikut adalah hasil pengumpulan dan pengolahan data dari rumusan diatas

Tabel 4.34 Nilai Koefisien Determinasi secara Parsial

Variabel	Koefisien Standarisasi Beta	Korelasi Pearson	Koefisien Determinasi	Koefisien Determinasi (%)
X1	-0.96	0.01	-0.0096	-0.96
X2	0.193	0.14	0.02702	2.702
Pengaruh Total			**0.01742**	**1.742**

Hasil tabel diatas dapat dibuat analisis sebagai berikut

a) Motivasi kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh negatif sebesar -0.96% terhadap perolehan nilai KPI karyawan (Y).

b) Komitmen karyawan (X2) secara parsial memberikan positif sebesar 2.7% terhadap perolehan nilai KPI karyawan (Y).

4.13. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan pembuatan suatu pernyataan dan hasil dari suatu penelitian yang telah diuji secara empiris, pernyataan berupa jawaban antara dapat diterima atau tidak hal yang diujikan. Penelitian yang dilakukan adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap pencapaian nilai KPI yang telah didapatkan oleh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Bandung cabang Kantor Purbaleunyi Pasteur. Perhitungan analisis korelasi dan regresi yang telah dilakukan memperhatikan karakteristik variabel yang telah diuji.

4.13.1. Hipotesis dari Pengujian secara Parsial

Hipotesis yang dapat dibuat dari pengujian masing-masing variabel (parsial) adalah sebagai berikut

Hipotesis

H_{0a} = Motivasi kerja berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung.

H_{1a} = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung

H_{0b} = Komitmen karyawan berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung

H_{1b} = Komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung

Kriteria Pengujian

a) Terima H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
b) Tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dimana

Nilai α sebesar 5%

Derajat kebebasan sebesar 31

Nilai signifikansi sebesar 0.05

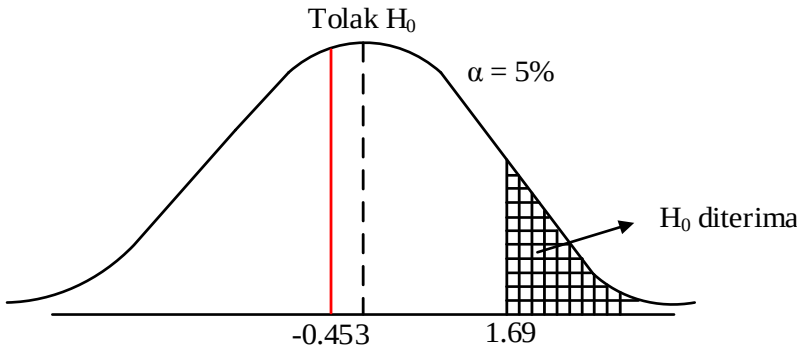
Nilai t_{tabel} sebesar 1.69

Hasil uji t melalui pengolahan data SPSS adalah sebagai berikut

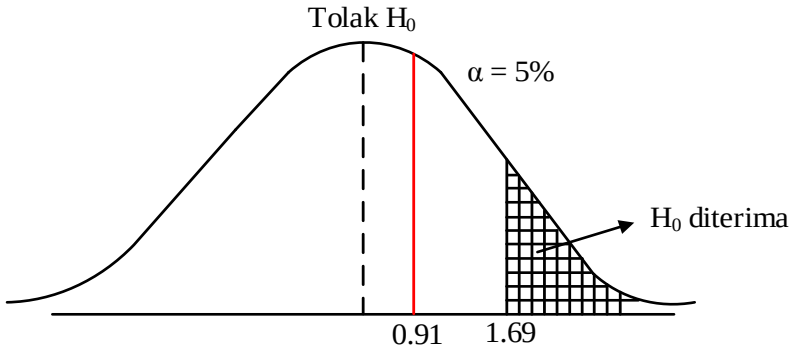
Tabel 4.35 Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

No	Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan	Analisis
1	X1	-0.453	1.69	Tolak H_0	tidak ada pengaruh signifikan
2	X2	0.91	1.69	Tolak H_0	tidak ada pengaruh signifikan

Hasil analisis pengolahan pada tabel diatas disajikan pada kurva pengujian hipotesis sebagai berikut



Gambar 4.6 Kurva Uji t Variabel X1



Gambar 4.7 Kurva Uji t Variabel X2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang ditampilkan pada tabel dan kurva diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut

a) Perolehan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar -0.453 dan termasuk kepada kriteria pengujian -0.453 < t_{tabel} sehingga H_{0a} ditolak. Hipotesis yang dapat diambil adalah H_{1a} yakni "Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung".
b) Perolehan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen karyawan (X2) sebesar 0.91 dan termasuk kepada kriteria pengujian 0.91 < t_{tabel} sehingga H_{0b} ditolak. Hipotesis yang dapat diambil adalah H_{1b} yakni "Komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung".

4.13.2. Hipotesis dari Pengujian secara Simultan

Pengujian regresis linear secara simultan atau variabel yang diuji secara bersamaan pada uji F melibatkan ketiga variabel, dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel tersebut diantaranya variabel bebas motivasi kerja (X1) dan komitmen karyawan (X2) dengan variabel terikat perolehan nilai KPI karyawan (Y), dibuat pengujian variabel secara bersamaan (simultan) dengan hipotesa sebagai berikut

Hipotesis

H_0 = Motivasi kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung.

H_1 = Motivasi kerja dan komitmen karyawan secara simultan tidak berpengaruh Terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung

Kriteria Pengujian

a) Terima H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$
b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

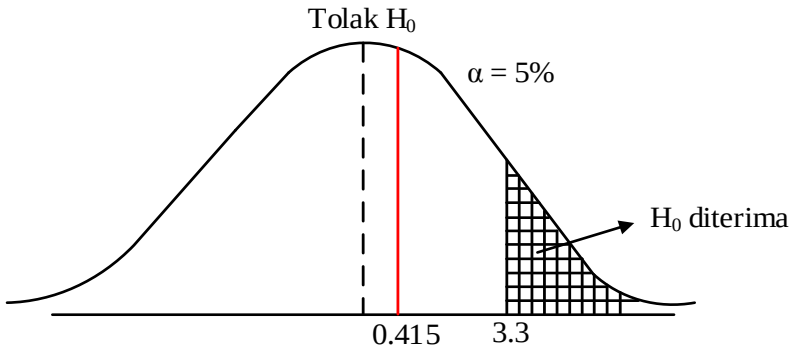
Dimana

Nilai α sebesar 0.05

Derajat kebebasan Df1 sebesar 2 dan Df2 sebesar 31

Nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.3

Hasil uji t melalui pengolahan data SPSS adalah nilai F_{hitung} untuk variabel bebas X1 dan X2 (motivasi kerja dan komitmen karyawan) yang didapat sebesar 0.415. Hasil analisis pengolahan data SPSS untuk nilai F_{hitung} disajikan pada kurva pengujian hipotesis sebagai berikut



Gambar 4.8 Kurva Uji F Variabel X1 dan X2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang ditampilkan pada tabel dan kurva diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut

Perolehan nilai F_{hitung} sebesar 0.415 dan termasuk kepada kriteria pengujian 0.415 < F_{tabel} sehingga H_0 ditolak. Hipotesis yang dapat diambil adalah H_1 yakni "Motivasi kerja dan komitmen karyawan secara simultan tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI karyawan PT Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung".