Bab 5
Analisis

Pengumpulan data kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan dua jenis kuesioner yakni kuesioner faktor motivasi kerja dan faktor komitmen karyawan. Kuesioner faktor motivasi kerja menggunakan lima indikator yang terdiri dari, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan kuesioner faktor komitmen karyawan menggunakan tiga indikator yang terdiri dari, kebutuhan afektif, komitmen berkelanjutan dan rasa tanggung jawab. Jenis data yang diperoleh pada penelitian ini menggunakan data berskala interval, dimana data interval memberikan informasi mengenai jumlah relatif karateristik yang berbeda dari hasil kuesioner pada individu tertentu dengan jarak antara titik nilai telah diketahui skalanya tanpa ada kategorisasi dan dapat dilakukan operasi matematik.

5.1. Analisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan PT Jasa Marga Purbaleunyi Bandung

Variabel motivasi kerja memiliki indikator dan sub indikator tertentu yang mempengaruhi nilai motivasi, dari hasil uji validasi 19 faktor motivasi empat sub indikator diantaranya dinyatakan tidak valid. Sehingga 15 sub indikator dari kelima indikator faktor motivasi kerja diantaranya adalah kebutuhan fisiologis (kebutuhan dasar sarana kerja, kebutuhan kegiatan keagamaan, kebutuhan kekeluargaan), kebutuhan rasa aman (jaminan keamanan bekerja, keamanan fasilitas pekerjaan, jaminan kesehatan dan keselamatan), kebutuhan sosial (perolehan ilmu baru, kondisi kerja yang kondusif, jalinan kerja sama), kebutuhan penghargaan diri (penghargaan dan bonus atas prestasi, petunjuk dari pimpinan, penghargaan diri melalui promosi), aktualisasi diri (kewenangan bertindak dalam pekerjaan, kontribusi pelaksanaan tugas dengan keahlian individu, pemenuhan peran aktualisasi diri pekerjaan).

Tingkat motivasi kerja yang diukur melalui kuesioner dengan berbagai sub indikator yang telah disebutkan diatas, diujikan terhadap 34 karyawan PT Jasa

Marga dari enam divisi bidang pekerjaan. Hasil yang didapat dari kuesioner dihitung persentase skor aktualnya melalui skor aktual dari jawaban responden dan perhitungan skor ideal dari hasil jawaban skala tertinggi. Nilai subtotal dari kelima indikator motivasi kerja mendapat kategori baik dan total dari kelima indikator tersebut mendapat persentase sebesar 76.67% yang mengartikan tingkat motivasi kerja karyawan PT Jasa Marga berada pada kategori baik.

5.2. Analisis Tingkat Komitmen Karyawan PT Jasa Marga Purbaleunyi Bandung

Variabel komitmen karyawan memiliki indikator dan sub indikator tertentu yang mempengaruhi nilai komitmen, dari hasil uji validasi 11 faktor komitmen dua sub indikator diantaranya dinyatakan tidak valid. Sehingga 9 sub indikator dari ketiga indikator faktor komitmen karyawan diantaranya adalah kebutuhan afektif (perasaan emosional terhadap perusahaan, rasa bangga menjadi bagian perusahaan, identifikasi performansi individu terbaik), komitmen berkelanjutan (loyalitas pada perusahaan, perolehan manfaat jangka panjang dengan perusahaan, pemenuhan pengaruh positif terhadap perusahaan), tanggung jawab (tanggung jawab pemenuhan pekerjaan sesuai dengan pengarahan, pemenuhan inspirasi pengetahuan dan keterampilan, pengakuan individu terhadap posisi perusahaan).

Tingkat komitmen karyawan yang diukur melalui kuesioner dengan berbagai sub indikator yang telah disebutkan diatas, diujikan terhadap 34 karyawan PT Jasa Marga dari enam divisi bidang pekerjaan. Hasil yang didapat dari kuesioner dihitung persentase skor aktualnya melalui skor aktual dari jawaban responden dan perhitungan skor ideal dari hasil jawaban skala tertinggi. Nilai subtotal dari ketiga indikator komitmen karyawan mendapat kategori baik dan total dari ketiga indikator tersebut mendapat persentase sebesar 80.94% yang mengartikan tingkat komitmen karyawan PT Jasa Marga berada pada kategori baik.

5.3. Analisis Besar Pengaruh Faktor Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Penerapan KPI di PT Jasa Marga Purbaleunyi Bandung

Tingkat keeratan pengaruh antara variabel dalam satu populasi diukur melalui perolehan nilai korelasi Pearson sebesar 0.01 untuk variabel faktor motivasi kerja

dan 0.14 untuk variabel faktor komitmen karyawan. Hasil tersebut dibandingkan dengan ketentuan nilai korelasi Pearson yang semestinya mendekati angka 1, dapat disimpulkan kedua variabel tidak berhubungan kuat dengan perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja. Variabel penerapan penilaian KPI terhadap pengaruh kedua variabel indipenden diukur persentase tingkat pengaruhnya melalui ringkasan model nilai koefisien korelasi R *Square* (R^2) yang didapat angka sebesar 0.026 atau dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan hanya mempengaruhi sebesar 2.6% terhadap perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja, sedangkan 97.4% yang lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai persamaan regresi yang didapat untuk perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja (Y) terhadap variabel motivasi kerja (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) beserta nilai konstanta (a) untuk kedua variabel tersebut melalui pengujian annova pada program aplikasi SPSS, didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 7.22, nilai motivasi kerja sebesar -0.011, nilai komitmen karyawan sebesar 0.058. Sehingga membentuk persamaan regresi $Y = 7.22 - 0.011X_1 + 0.058X_2$. Hasil yang didapat untuk pengujian signifikansi koefisien regresi didapat nilai koefisien kedua variabel yang melebihi nilai 5%, sehingga diambil keputusan hipotesis bahwa nilai koefisien kedua variabel tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja.

Perolehan tingkat pengaruh kedua variabel independen terhadap perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja dapat diukur secara parsial (masing-masing nilai variabel independen). Hasil yang didapat untuk variabel motivasi kerja adalah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai KPI perspektif fokus tenaga kerja dan variabel komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perolehan nilai KPI perspektif fokus tenaga kerja. Pengujian secara simultan (secara bersamaan kedua variabel independen) memperoleh hasil yang sama dengan hasil parsial, yakni kedua variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perolehan nilai KPI perspektif fokus tenaga kerja. Pengukuran tingkat persentase pengaruh melalui pengujian koefisien determinasi didapat nilai koefisien regresi yang serupa, yakni pengaruh kedua varibilitas data variabel independen terhadap variabel terikat perolehan nilai KPI fokus tenaga kerja hanya sebesar 2.6% nilai pengaruhnya.