

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI *KANBAN* BERJALAN DI PT TAIKAISHA
MANUFACTURING INDONESIA
Angger Rizky Dimas dan Alam Santosa

PERANCANGAN SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI ALAT DAN PERKAKAS
(*TOOLS*) DIVISI FASILITAS PT KERETA API INDONESIA DIPO LOKOMOTIF
BANDUNG
Dewi Lestari dan Alam Santosa

ANALISIS KELAYAKAN USAHA CV RUCHI DITINJAU DARI ASPEK PASAR,
ASPEK TEKNIS MANAJEMEN, ASPEK HUKUM, ASPEK LINGKUNGAN, ASPEK
EKONOMI SOSIAL, SERTA ASPEK FINANSIAL
Erfirman Panca Nugraha dan Agus Riyanto

USULAN TATA LETAK LANTAI PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE *ONGKOS
MATERIAL HANDLING* DI PT X
Riyuji Waki dan Julian Rebecca

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK DENGAN
PENDEKATAN *END-USER COMPUTING* DI PROGRAM STUDI TEKNIK
INDUSTRI UNIKOM
Alam Santosa, Henny dan Julian Rebecca

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ARYAWAN
TERHADAP HASIL PENILAIAN *KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)*
PERSPEKTIF FOKUS TENAGA KERJA DI PT JASA MARGA (PERSERO), TBK
CABANG PURBALEUNYI PASTEUR BANDUNG
Taufik Nugraha dan Agus Riyanto

ANALISIS RISIKO PENYAKIT AKIBAT KECELAKAAN KERJA SERTA USULAN
PERBAIKAN SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
DENGAN MENGGUNAKAN METODE HIRA DI DIPO LOKOMOTIF PT KAI
BANDUNG
Wulan Sari dan Diana Andriani

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KERJA TERHADAP BEBAN KERJA
DAN PERFORMANSI KINERJA OPERATOR LANTAI PRODUKSI PT SERENA
HARSAUTAMA
Muklis Hidayatulloh dan Henny

Redaksi

Penanggung Jawab : Dr. Henny, ST., MT.
Pimpinan Redaksi : Alam Santosa, ST., MT.
Anggota Redaksi : Julian Robecca, ST., MT.
I Made Aryantha Anthara, ST., MT.
Agus Riyanto, ST., MT.,
Iyan Andriana, ST., MT.
Diana Andriani, ST., MM., MT.
Gabriel Sianturi, ST., MT.
Desain & Layout : Harry Rachmat Budiman
Bendahara : Suci Anissa Anugrah
Sekertaris : Fera Elza
Tata Usaha : Adi Pramana Putra

Informasi berlangganan dan pengiriman artikel dapat menghubungi salah satu alamat berikut

Alamat Redaksi : Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik & Ilmu Komputer
Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112-116
Bandung 40132
Telepon : (022) 2504119
Fax : (022)2533754
Email : inaque@email.unikom.ac.id

Daftar Isi

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI KANBAN BERJALAN DI PT. TAIKAISHA MANUFACTURING INDONESIA Angger Rizky Dimas dan Alam Santosa	1 - 9
PERANCANGAN SISTEM INFORMASI ADMINISTRASI ALAT DAN PERKAKAS (TOOLS) DIVISI FASILITAS PT. KERETA API INDONESIA DIPO LOKOMOTIF BANDUNG Dewi Lestari dan Alam Santosa	11 - 21
ANALISIS KELAYAKAN USAHA CV. RUCHI DITINJAU DARI ASPEK PASAR, ASPEK TEKNIS MANAJEMEN, ASPEK HUKUM, ASPEK LINGKUNGAN, ASPEK EKONOMI SOSIAL, SERTA ASPEK FINANSIAL Erfirman Panca Nugraha dan Agus Riyanto	23 - 32
USULAN TATA LETAK LANTAI PRODUKSI MENGGUNAKAN METODE ONGKOS MATERIAL HANDLING DI PT. X Riyuji Waki dan Julian Rebecca	33 - 40
PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN AKADEMIK DENGAN PENDEKATAN <i>END-USER COMPUTING</i> DI PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI UNIKOM Alam Santosa, Henny dan Julian Rebecca	41 - 52
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ARYAWAN TERHADAP HASIL PENILAIAN <i>KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI)</i> PERSPEKTIF FOKUS TENAGA KERJA DI PT. JASA MARGA (PERSERO), TBK CABANG PURBALEUNYI PASTEUR BANDUNG Taufik Nugraha dan Agus Riyanto	53 - 62
ANALISIS RISIKO PENYAKIT AKIBAT KECELAKAAN KERJA SERTA USULAN PERBAIKAN SISTEM MANAJEMEN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN MENGGUNAKAN METODE HIRA DI DIPO LOKOMOTIF PT. KAI BANDUNG Wulan Sari dan Diana Andriani	63 - 67
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KERJA TERHADAP BEBAN KERJA DAN PERFORMANSI KINERJA OPERATOR LANTAI PRODUKSI PT. SERENA HARSA UTAMA Muklis Hidayatulloh dan Henny	69 - 78

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Hasil Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI) Perspektif Fokus Tenaga Kerja di Pt. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung

Taufik Nugraha dan Agus Riyanto
Program Studi Teknik Industri, Universitas Komputer Indonesia, Bandung
Jl. Dipatiukur No. 112-116 40132, Telp (022) 2504119, Fax (022) 2533754

ABSTRAK

Tingkat motivasi kerja dan komitmen karyawan PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi di Kantor Pasteur Bandung diidentifikasi sasaran dan tujuan apakah kedua faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap hasil penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) dengan perspektif fokus pada tenaga kerja di perusahaan terkait. Artikel ini membahas pengujian korelasi parsial antara variabel independen, pengujian asumsi regresi berganda (*multiple regression*). Hasil yang didapat diolah secara deskriptif (data kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif). Pengujian korelasi secara parsial dan simultan. Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menentukan hasil akhir besarnya pengaruh kedua faktor variabel independen untuk pengujian hipotesis terhadap hasil penilaian KPI.

Hasil penelitian yang didapat nilai subtotal dari indikator motivasi kerja mendapat persentase sebesar 76.67% yang mengartikan tingkat motivasi kerja karyawan PT Jasa Marga berada pada kategori baik. Nilai subtotal dari indikator komitmen karyawan mendapat persentase sebesar 80.94% yang mengartikan tingkat komitmen karyawan PT Jasa Marga juga berada pada kategori baik. Pengukuran tingkat persentase pengaruh kedua faktor variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian koefisien determinasi didapat nilai koefisien regresi yakni pengaruh kedua variabel hanya sebesar 2.6% nilai pengaruhnya. Penelitian dengan berbagai macam pengujian dan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor motivasi kerja dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI perspektif fokus tenaga kerja di PT Jasa Marga Purbaleunyi Pasteur Bandung.

Kata kunci : Hasil penilaian KPI, komitmen karyawan, motivasi kerja.

I. PENDAHULUAN

Menghadapi kehidupan saat ini yang serba modern dengan teknologi canggih, peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni karyawan (yang bekerja di sektor publik maupun swasta) sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas (dapat berupa materi ataupun jasa). Kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sistem manajemen yang efektif adalah pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan), jika bawahan mau bekerja dengan ikhlas maka apa yang menjadi tujuan perusahaan akan berhasil dan tentu saja di dalamnya terdapat faktor peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan pengukuran *Key Performance Indicator* dalam organisasi. Peran penting kemajuan organisasi dalam perusahaan ditentukan oleh *Key Performance Indicator* (KPI), karena organisasi dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas serta langkah praktis untuk merealisasikan tujuan. Organisasi dalam perusahaan juga dapat mengukur kesesuaian pencapaian performa kinerja melalui KPI. Hal lain yang menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh pengelolaan SDM.

Performansi kerja karyawan dapat dapat berubah oleh faktor pembinaan dan bimbingan dari atasan di perusahaan. Performansi kerja karyawan di PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Pasteur Bandung menurut Manajer HRD setempat perlu diteliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil dari penilaian KPI pada perspektif fokus tenaga kerja dengan sub indikator produktifitas tenaga kerja cabang serta performansi pada pemenuhan kompetensi karyawan teknis dan non-teknis. Data hasil penilaian diambil pada bulan Januari 2016 untuk mewakili hasil performansi karyawan sepanjang tahun 2015. Bagi kepentingan penelitian yang mengacu kepada referensi penelitian terdahulu, tingkat motivasi kerja adalah salah satu variabel yang paling mendukung dalam hal penelitian mencari nilai pengaruh penilaian performansi karyawan tersebut. Didukung dengan tingkat komitmen karyawan yang dapat melengkapi penelitian terdahulu dalam hal pengukuran nilai pengaruh sehingga dapat memberikan hasil penelitian penilaian performansi kerja yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang masalah, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana merancang suatu hipotesa penelitian pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yang mampu membantu proses evaluasi dan perbaikan kinerja karyawan di PT Jasa Marga Cabang Purbaleunyi, sehingga berdasarkan hal tersebut rumusan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian adalah:

- 1) Identifikasi tingkat motivasi kerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Bandung
- 2) Identifikasi tingkat komitmen karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Bandung
- 3) Identifikasi pengaruh antara motivasi dan komitmen karyawan terhadap perolehan nilai *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa Marga (Persero) Bandung baik secara subjektif dan objektif.

Ruang lingkup penelitian dimodelkan dengan batasan pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Indikator perspektif pengukuran kinerja karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia dan Divisi Umum Purbaleunyi yang berfokus kepada tenaga kerja.
- 2) Ukuran performansi karyawan (KPI) dilakukan pada bulan Januari 2016 adalah penilaian yang telah dilakukan oleh PT. Jasa Marga Cabang Purbaleunyi Bandung, sedangkan ukuran nilai komitmen dan motivasi kerja karyawan yang digunakan adalah hasil dari penelitian pada bulan April 2016 dengan kondisi yang mewakili pemikiran karyawan selama masa satu tahun ke belakang (antara tahun 2015-2016).
- 3) Hasil pengukuran pengaruh faktor survey tidak akan mempengaruhi hasil penilaian KPI yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan asumsi-asumsi sebagai berikut:

- 1) Alat pengukuran kinerja utama (KPI) di PT Jasa Marga Bandung mengacu pada perspektif fokus tenaga kerja pada indikator produktifitas tenaga kerja di cabang Purbaleunyi dan pemenuhan kompetensi teknis dan non-teknis
- 2) Karyawan bekerja pada kinerja yang normal, dapat meningkatkan performansi kerja yang lebih baik dengan hubungan teori komitmen dan motivasi kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1994). Suatu organisasi memiliki tujuan dan maksud yang perlu dicapai, dengan tindakan motivasi maka ada dorongan dan upaya untuk melakukan upaya ke tingkat yang lebih tinggi. Hal tersebut merupakan ukuran intensitas perilaku setiap individu di organisasi tersebut. Motivasi di dalam organisasi berkaitan dengan kepemimpinan. Pemimpin yang mampu menciptakan harapan dan ketersediaan di dalam organisasi dapat dikatakan telah melakukan pendekatan motivasi dengan memberikan inspirasi kepada anggota di organisasi. Harapan dan ketersediaan yang

dibutuhkan setiap individu anggota organisasi merupakan keadaan internal yang sebenarnya yang mempengaruhi ukuran intensitas.

Spss merupakan salah satu program pengujian korelasi antara variabel yang diteliti. Pengujian dalam program Spss dapat berupa pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian korelasi secara parsial dan simultan. Pengujian korelasi pada Spss dapat berupa rangkaian kegiatan yang berbeda, seperti pengujian korelasi parsial, pengujian Pearson, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, pengujian determinasi, dan lain sebagainya.

Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins : 2003). Karyawan yang berkomitmen pada organisasi dapat dikatakan memiliki jiwa loyalitas serta mendalami nilai-nilai dan tujuan utama dari organisasi. Bentuk loyal terhadap organisasi meliputi sikap yang baik dan berupaya melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Sistem penilaian memiliki bentuk yang beraneka ragam. Beberapa sistem menekankan pada pengukuran KPI dalam bentuk kekuatan dan kelemahan. Sistem penilaian Key Performance Indicator secara operasional melakukan pengukuran melalui beberapa tahapan, diantaranya adalah :

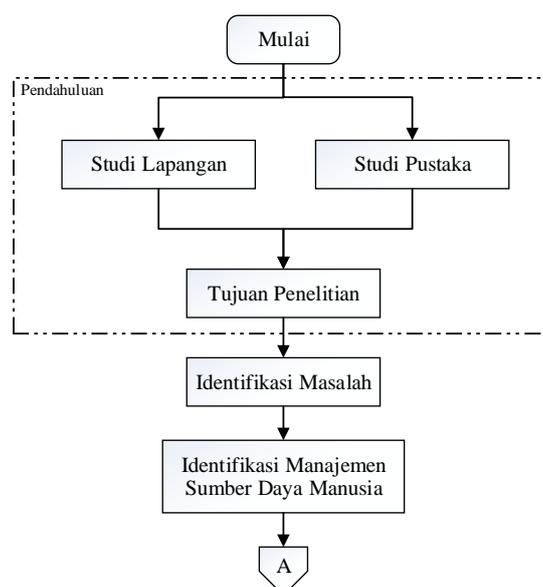
- 1) Prestasi melalui pengukuran kinerja
- 2) Kompetensi melalui psikotes
- 3) Pengukuran potensi (kapabilitas) melalui pembuatan makalah
- 4) Wawancara

State of the art (SOTA) adalah pencapaian tertinggi pada proses pengembangan (dalam bentuk peralatan, prosedur, proses, teknik atau sains). Dalam hal ini berhubungan dengan penelitian mahasiswa dalam membuat skripsi, thesis dan disertasi. Penelitian dengan teknik metode SOTA berada di pencapaian tinggi dalam penyelesaian masalah. Penggunaan metode terbaru dalam teknik penyelesaian masalah penelitian berada pada koridor yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Strata 1 (S1) berlandaskan tujuan dapat berkontribusi dan menyelesaikan masalah di instansi atau perusahaan dengan alat bantu penambahan metode dan variabel lain yang belum pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

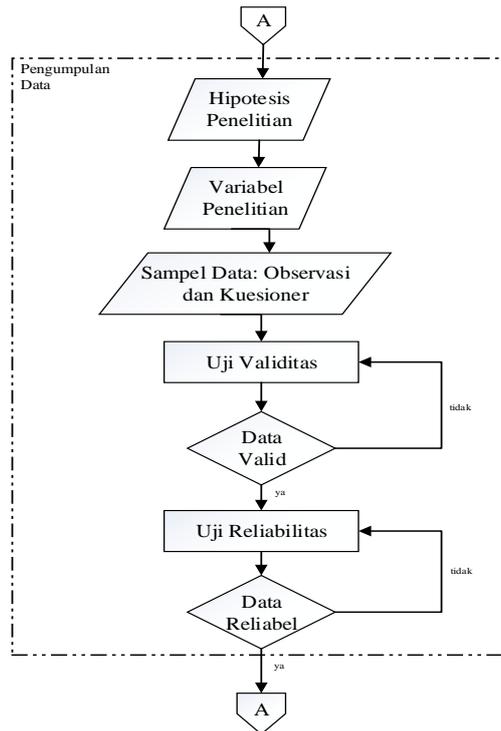
III. URAIAN PENELITIAN

A. Prosedur Penelitian

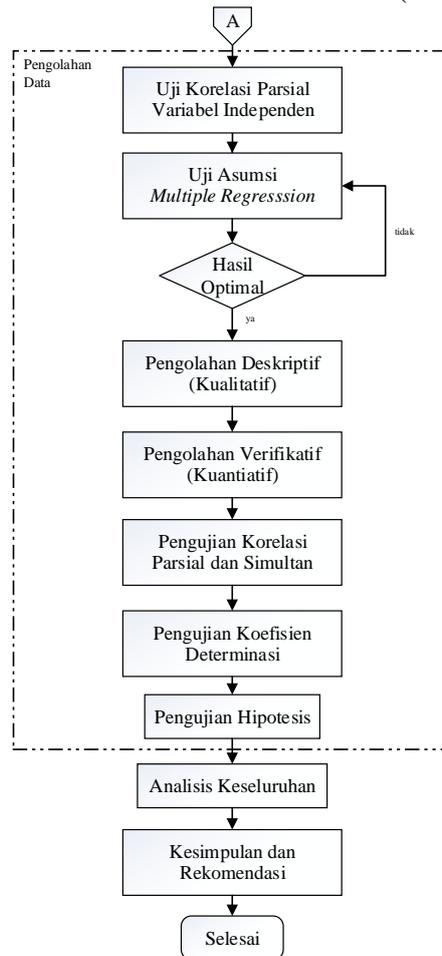
Prosedur pelaksanaan penelitian ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Prosedur Penelitian



Gambar 2. Prosedur Penelitian (lanjt.)

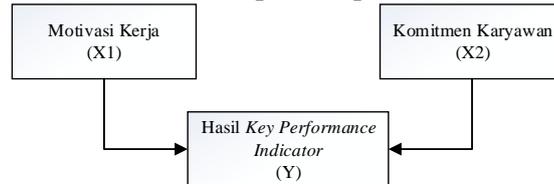


Gambar 3. Prosedur Penelitian (lanjt.)

B. Pengumpulan dan Analisis Data

Pada tahap ini dilakukan pengumpulan dan analisis terhadap data. Proses ini dilakukan secara bertahap mulai dari identifikasi keperluan data, identifikasi sumber data, pengumpulan data, dan analisis data.

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. 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.

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.

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.

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) Bandung di Kantor Cabang Pasteur pada enam bidang unit kerja, pada tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1. Populasi Penelitian

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

C. 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.
- 2) Ajakan permohonan periset kepada responden untuk turut serta mengisi secara aktif dan objektif pertanyaan maupun pernyataan yang tersedia.
- 3) Terdapat identitas responden yang perlu diisi. Identitas tidak menampilkan nama lengkap untuk melindungi kerahasiaan dari individu terkait yang mengisi kuesioner.
- 4) Terdapat petunjuk pengisian kuesioner sebelum bagian pernyataan diajukan.
- 5) Pernyataan kuesioner yang perlu diisi oleh responden dilengkapi dengan tempat mengisi jawaban.

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 X1 : Motivasi Kerja
- Variabel X2 : Komitmen Karyawan

Setelah diketahui nilai-nilai variabel, baik yang terikat atau dependen (Y) dan yang bebas atau independen (X1 dan X2), 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) Pemenuhan 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 pekerja
- 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

D. Perhitungan Uji Validitas

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

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

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total variabel untuk responden n

E. Pengujian Korelasi Variabel

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.

Control Variables			motivasi	komitmen	ftk
-none-	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.

Tabel 2. Nilai Pengaruh Variabel

Hasil yang didapat dianalisis dengan hipotesis sebagai berikut

H₀ = Kedua variabel independen saling berhubungan

H₁ = Kedua variabel tidak saling berhubungan

Kriteria pengujian

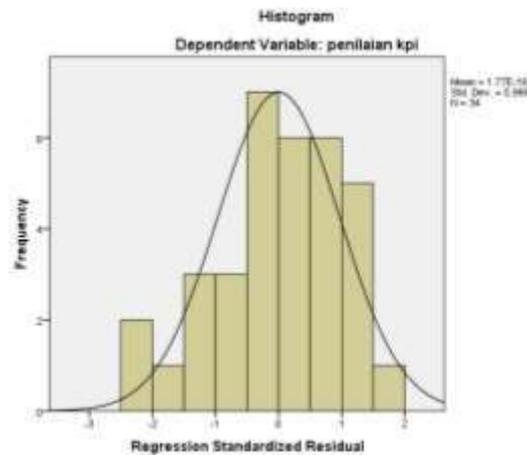
H₀ diterima jika 0 < nilai korelasi < 1

H₀ ditolak jika nilai korelasi < 0 atau nilai korelasi > 1

Perolehan nilai korelasi sebesar 0.551 dapat diambil kesimpulan hipotesis H₀ diterima, yakni kedua variabel independen saling berhubungan.

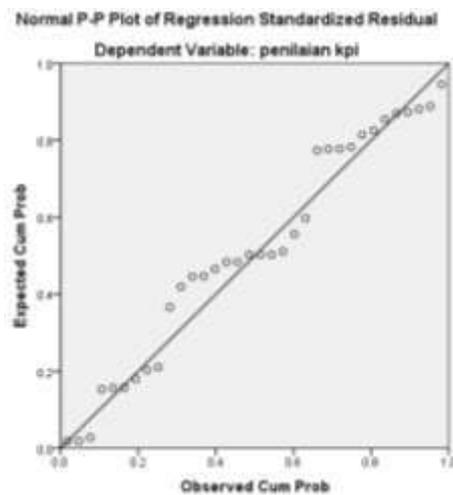
F. Pengujian Regresi Berganda

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



Gambar 5. Histogram 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.



Gambar 6. P-Plot 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. 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 3. Autokorelasi Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.162 ^a	0.026	-0.037	1.018	1.69

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

b. Dependent Variable: penilaian kpi

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. Nilai Durbin-Watson

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

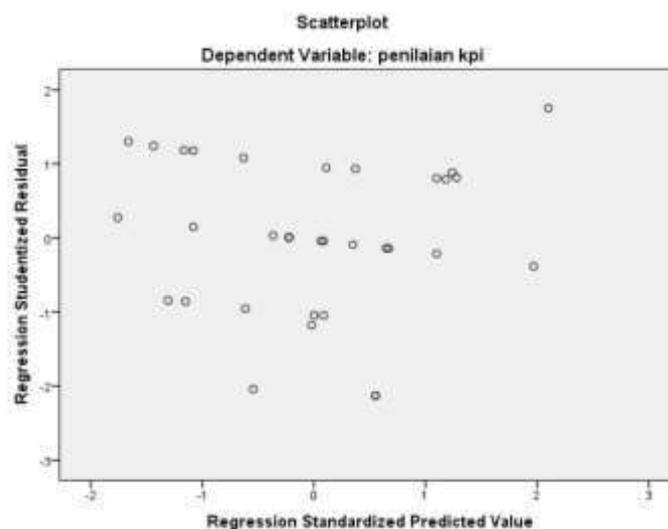
Tabel tersebut dapat dianalisis bahwa nilai $d > dU$ dimana $1.69 > 1.58$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif. Melalui nilai $(4-d) > dU$ dimana $2.31 > 1.58$ sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat autokorelasi negatif. Maka dapat diambil kesimpulan dari hasil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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.22	2.349		3.073	0.004	
	motivasi kerja	-0.011	0.024	-0.096	-0.453	0.654	0.697
	komitmen karyawan	0.058	0.064	0.193	0.91	0.37	1.436

a. Dependent Variable: penilaian kpi

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan bagian dari pengujian korelasi 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.



Gambar 7. Pola Titik Scatterplots

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.

G. Pengolahan Verifikatif

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

Tabel 6. Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
Nilai Total KPI	9.03	1	34
Nilai Total Motivasi Kerja	69	8.948	34
Nilai Total Komitmen Karyawan	43.71	3.308	34

Berikut adalah penjelasan dari perolehan data di tabel tersebut :

- Rata-rata nilai total pencapaian KPI dengan jumlah 34 data adalah 9.03 dengan standar deviasi adalah 1.
- Rata-rata nilai total motivasi kerja dengan jumlah 34 data adalah 69 dengan standar deviasi adalah 8.948.
- Rata-rata nilai total komitmen karyawan dengan jumlah 34 data adalah 43.71 dengan standar deviasi adalah 3.308.

Tabel 7. Korelasi Pearson

		Nilai KPI	Nilai Motivasi Kerja	Nilai Komitmen Karyawan
Pearson Correlation	Nilai KPI	1	0.01	0.14
	Nilai Motivasi Kerja	0.01	1	0.551
	Nilai Komitmen Karyawan	0.14	0.551	1
Sig. (1-tailed)	Nilai KPI	.	0.477	0.215
	Nilai Motivasi Kerja	0.477	.	0
	Nilai Komitmen Karyawan	0.215	0	.
N	Nilai KPI	34	34	34
	Nilai Motivasi Kerja	34	34	34
	Nilai Komitmen Karyawan	34	34	34

- Hubungan atau korelasi antara variabel adalah
 - 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-tailed) diukur dari nilai probabilitas (alpha) dengan angka 0.477 dan 0.215 yang melebihi angka 0.05 untuk probabilitas 5% menunjukkan bahwa korelasi antara variabel tersebut tidak signifikan.

Tabel 8. Model Variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.162 ^a	0.026	-0.037	1.018

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

b. Dependent Variable: Nilai Total KPI

- 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 9. Anova KPI

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	0.861	2	0.43	0.415	.664 ^b
Residual	32.11	31	1.036		
Total	32.971	33			

a. Dependent Variable: Nilai Total KPI

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

Tabel 10. Model Koefisien KPI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.22	2.349		3.073	0.004
1 Nilai Total Motivasi Kerja	-0.011	0.024	-0.096	-0.453	0.654
Nilai Total Komitmen Karyawan	0.058	0.064	0.193	0.91	0.37

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

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bX_1 + cX_2 \\
 &= 7.22 + (-0.011)(\text{motivasi kerja}) + 0.058 \\
 &\quad (\text{komitmen karyawan}) \\
 &= 7.22 - 0.011X_1 + 0.058X_2
 \end{aligned}$$

c) Nilai uji signifikansi koefisien regresi motivasi

(0.024) dan koefisien regresi komitmen

karyawan (0.064) memiliki hipotesis

H_0 = koefisien regresi tidak signifikan

H_1 = 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 H_0 diterima yang menyatakan bahwa koefisien regresi tidak signifikan atau kedua koefisien tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI.

Uji parsial atau yang biasa dikenal dengan sebutan uji t yang termasuk dalam pengujian regresi linear ini bertujuan untuk mencari tahu variabel bebas (X_1 dan X_2) 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

$$Df = n - k$$

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 $\alpha = 5\%$ 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 (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas (X_1 dan X_2) 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 11. Model Koefisien Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.22	2.349		3.073	0.004
1 Motivasi Kerja	-0.011	0.024	-0.096	-0.453	0.654
Komitmen Karyawan	0.058	0.064	0.193	0.91	0.37

a. Dependent Variable: Penilaian KPI

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

$$\begin{aligned} \text{Variabel X1} &= -0.453 < 1.69 \\ &= t \text{ hitung} < t \text{ tabel} \\ \text{Variabel X2} &= 0.91 < 1.69 \\ &= t \text{ hitung} < t \text{ tabel} \end{aligned}$$

Melalui uji t parsial tersebut, dapat dibuat analisis sebagai berikut

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

Nilai koefisien determinasi pada pengujian korelasi regresi linear merupakan besaran kemampuan semua variabel bebas (variabel motivasi kerja dan komitmen karyawan) dalam menjelaskan ukuran variabilitas data (nilai varian) dari variabel terikat (variabel perolehan nilai KPI). Nilai R2 koefisien model regresi yang didapat adalah sebesar 0.026, sehingga untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi (KD) adalah dengan cara berikut

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.026 \times 100\% \\ &= 2.6\% \end{aligned}$$

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.

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

$$\text{KD} = \text{SC (B)} \times \text{PC} \times 100\%$$

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 12. Koefisien Determinasi 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

- Motivasi kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh negatif sebesar -0.96% terhadap perolehan nilai KPI karyawan (Y).
- Komitmen karyawan (X2) secara parsial memberikan positif sebesar 2.7% terhadap perolehan nilai KPI karyawan (Y).

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

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

- Terima H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$
- Tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dimana

Nilai α sebesar 5%

Derajat kebebasan sebesar 31

Nilai signifikansi sebesar 0.05

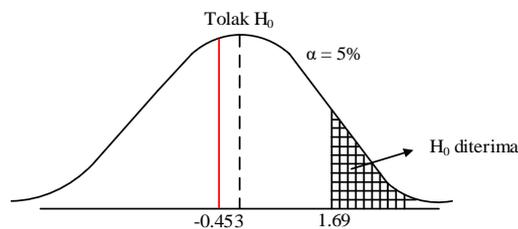
Nilai t_{tabel} sebesar 1.69

Hasil uji t melalui pengolahan data SPSS adalah sebagai berikut

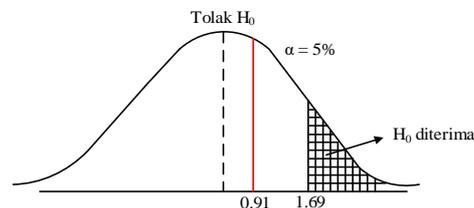
Tabel 13. Hipotesis Parsial

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 8. Uji t Variabel X1



Gambar 9. Uji t Variabel X2

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

- 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 thitung untuk variabel komitmen karyawan (X2) sebesar 0.91 dan termasuk kepada kriteria pengujian $0.91 < t_{tabel}$ sehingga H_0 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”.

Pengujian regresi 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 $F_{hitung} < F_{tabel}$

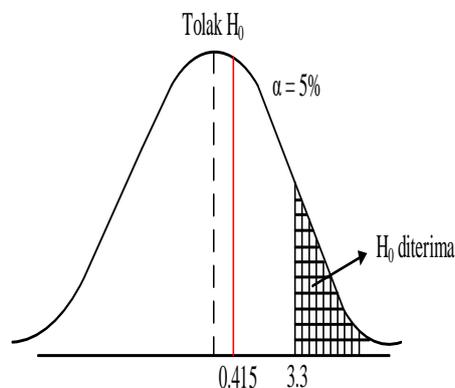
Dimana

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 10. Uji f Variabel X1 dan X2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang ditampilkan pada tabel dan kurva diatas dapat diperoleh hasil 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”.

V.KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian adalah:

- 1) Faktor motivasi kerja dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap perolehan nilai KPI perspektif fokus tenaga kerja di PT Jasa Marga Purbaleunyi Bandung.
- 2) Faktor pemenuhan kebutuhan motivasi kerja yang paling berpengaruh bagi karyawan adalah faktor-faktor:
 - a) Kebutuhan kegiatan keagamaan
 - b) Jaminan keamanan bekerja
 - c) Jalinan kerja sama
 - d) Penghargaan dan bonus atas prestasi
 - e) Kontribusi pelaksanaan kerja dengan keahlian individu

Dimana faktor-faktor tersebut merupakan faktor utama yang mewakili indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

- 3) Faktor pemenuhan kebutuhan komitmen karyawan yang paling berpengaruh bagi karyawan adalah faktor-faktor:
 - a) Perasaan emosional terhadap perusahaan.
 - b) Pemenuhan pengaruh positif terhadap perusahaan.
 - c) Tanggung jawab pemenuhan pekerjaan sesuai dengan pengarahan.

Dimana faktor-faktor tersebut merupakan faktor utama yang mewakili indikator komitmen karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yakni kebutuhan afektif, komitmen berkelanjutan dan kebutuhan bertanggung jawab.

- 4) Dari faktor-faktor utama motivasi kerja dan komitmen karyawan diatas, perolehan nilai terbesar yang didapat dari hasil kuesioner terhadap responden karyawan PT Jasa Marga adalah pada faktor komitmen karyawan melalui kebutuhan afektif pada indikator perasaan emosional terhadap perusahaan. Hal ini yang mendukung karyawan agar lebih berkomitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh perasaan bangga karyawan terhadap PT Jasa Marga dengan berbagai macam hal, karena perusahaan yang besar, maju dan berkembang dengan baik di Indonesia.
- 5) Meskipun faktor kedua variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap perolehan nilai KPI perspektif fokus tenaga kerja, namun melalui hasil pengujian didapat bahwa karyawan memiliki nilai yang baik untuk faktor motivasi kerja dan komitmen karyawan. Dimana kedua faktor tersebut juga dapat saling mempengaruhi satu sama lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cushway, Barry (1994). Human Resource Management. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [2] Kadarisman, Dr. M (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kharisma Putra Utama, Jakarta.
- [3] Sarwono, Jonathan (2012). Statistik Terapan Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [4] Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aditama, Bandung.
- [5] Siregar, M.M, Syofian., Ir (2012). Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Raja Grafindo, Jakarta.
- [6] Sulaiman, Wahid (2004). Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya. Andi, Yogyakarta.
- [7] Supranto, J (2010). Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- [8] Umar, Husein, Dr., SE., MBA., M.M. (2008). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Raja Grafindo, Jakarta.