

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas berbagai hal yang berkaitan dengan pengolahan data dalam rangka pengujian hipotesis, seperti penyebaran kuesioner, profil responden, hasil statistic deskriptif dan hasil pengujian hipotesis. Penyebaran kuesioner peneliti lakukan dengan cara mendistribusikan secara langsung kuesioner kepada semua responden pada saat mereka ada di kantor setelah mendapat ijin dari pimpinan unit kerja.

Pada saat penyampaian kuesioner tersebut dengan seijin masing-masing kepala bidang unit kerja (sekretaris, kabid) peneliti sampaikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, cara menjawab kuesioner, serta batas waktu pengembalian kuesioner agar responden tidak ragu-ragu dan obyektif dalam menjawab setiap kuesioner sehingga diperoleh jawaban yang lengkap dan siap dianalisis. Terhadap responden yang sampai akhir batas waktu pengembalian kuesioner belum menyerahkan, peneliti mengkonfirmasi kepada responden yang bersangkutan agar berkenan segera mengembalikan kuesioner yang telah diisi, dan memberikan penjelasan apabila dalam pengisian kuesioner ada hal-hal yang meragukan.

Dari penyebaran kuesioner yang dilakukan antara pertengahan bulan Desember 2011 sampai awal Januari 2012, sebanyak 60 kuesioner dikembalikan dari 56 kuesioner yang disebar di Dinas Perhubungan Kota BauBa, sehingga respon rate penelitian ini cukup besar yakni sebesar 96,2 % dari 56 kuesioner

yang dikembalikan tersebut semuanya dapat diolah karena diisi secara lengkap oleh responden. Rincian kuesioner dapat dilihat pada table 4.1

Tabel 4.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Total kuesioner yang dikirim	60
Total kuesioner yang dikembalikan	56
Total kuesioner yang tidak dikembalikan	1
Reson rate	96,2%
Total kuesioner yang dapat diolah	56

4.1. Profil Responden

Berdasarkan observasi dari 56 responden diperoleh data distribusi responden berdasarkan jabatan, golongan, pendidikan dan lama bekerja. Profil responden ini dapat dilihat pada table 4.2.

Tabel 4.2.
Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	
		Orang	Prosentase
Jabatan	Kepala Dinas	1	1,43 %
	Sekretaris	1	1,43 %
	Kepala Bidang	3	4,70 %
	Kepala Seksi	6	7,00 %
	Staf	45	78,00 %
Golongan	IV	11	9,12 %
	III	10	16 %
	II	35	90 %
Pendidikan	S2	11	10 %
	S1	10	13 %
	D3	10	13 %
	SLTA	25	80 %
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	-	0 %
	1-3 tahun	10	12 %
	4-6 tahun	11	17 %
	7-9 tahun	12	20 %
	Lebih dari 10 tahun	23	50 %

4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ada 3, yaitu kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan, kuesioner komitmen organisasi yang terdiri dari 9 pertanyaan, dan kuesioner kinerja karyawan yang terdiri dari 10 pertanyaan. Ketiga kuesioner tersebut belum tertandadisasi (*unstandardized*), oleh karena itu kuesioner tersebut perlu dilakukan uji kualitas data. Kualitas data dilakukan untuk menghasilkan kesimpulan yang tidak bias atas dasar data yang dianalisis, untuk itu data harus valid dan reliable.

Ada 2 uji kualitas data yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas data yang dikumpulkan. Esensi dari validitas instrument adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrument tersebut dapat mengukur sesuai dengan harapan peneliti (Indriantoro dan Supomo, 1999; dalam Suranta, 2003). Penelitian ini mengukur validitas isi (*content validity*), yaitu instrument yang digunakan dalam penelitian ini mengandung butir-butir pertanyaan – pertanyaan yang memadai dan representatif untuk mengukur konstruk sesuai dengan harapan peneliti.

Berdasarkan hasil uji validitas, korelasi tiap item masing-masing variabel dengan total item masing-masing variabel (*Item Homogeneity Test*) ditunjukkan dalam table-tabel di bawah ini yaitu table 4.3, 4.4 dan tabel 4.5.

Tabel 4.3.
Korelasi (r) Tiap Intem variabel Motivasi Kerja dengan
Total Intem Variable Motivasi Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Status
Butir 1	0,606	0,235	0,000	valid
Butir 2	0,809	0,235	0,000	Valid
Butir 3	0,685	0,235	0,000	Valid
Butir 4	0,615	0,235	0,000	Valid
Butir 5	0,547	0,235	0,000	Valid
Butir 6	0,607	0,235	0,000	Valid
Butir 7	0,607	0,235	0,000	Valid
Butir 8	0,520	0,235	0,000	Valid
Butir 9	0,637	0,235	0,000	Valid
Butir 10	0,547	0,235	0,000	Valid

Tabel 4.4.
Korelasi (r) Tiap Intem Varibel Komitmen Organisasi degan
Total Intem Variable Komitmen Organisasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Status
Butir 1	0,668	0,235	0,000	Valid
Butir 2	0,747	0,235	0,000	Valid
Butir 3	0,606	0,235	0,000	Valid
Butir 4	0,723	0,235	0,000	Valid
Butir 5	0,649	0,235	0,000	Valid
Butir 6	0,643	0,235	0,000	Valid
Butir 7	0,731	0,235	0,000	Valid
Butir 8	0,687	0,235	0,000	Valid
Butir 9	0,743	0,235	0,000	Valid

Tabel 4.5.
Korelasi (r) Tiap Intem Varibel Kinerja Karyawan dengan
Total Intem Variable Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Status
Butir 1	0,589	0,235	0,000	Valid
Butir 2	0,659	0,235	0,000	Valid
Butir 3	0,587	0,235	0,000	Valid
Butir 4	0,721	0,235	0,000	Valid
Butir 5	0,742	0,235	0,000	Valid
Butir 6	0,689	0,235	0,000	Valid
Butir 7	0,609	0,235	0,000	Valid
Butir 8	0,519	0,235	0,000	Valid
Butir 9	0,752	0,235	0,000	Valid
Butir 10	0,600	0,235	0,000	Valid

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa pernyataan yang digunakan sebagai instrument adalah valid karena hasil korelasi tiap item pernyataan masing-masing variabel lebih besar dari r -tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0.05.

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian ini dapat mengukur. Esensi dari reliabilitas instrumen adalah konsistensi, yaitu : konsistensi diantara butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam suatu instrument untuk mengukur konstruk tertentu menunjukkan tingkat realibilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Penelitian ini mengukur konsistensi internal instrument yang digunakan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Bila hasil pengujian lebih besar dari 0,5 berarti instrument yang digunakan dalam penelitian adalah reliable. Semakin mendekati 1 berarti instrumen yang digunakan semakin reliable (Nunnally, 1978) dalam Nazaruddin (1998). Menurut Sekaran (2000), berdasar nilai Alpha, reliabilitas dapat dikategorikan berikut ini. Nilai Alpha antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai Alpha antara 0,60 sampai 0,79 dikategorikan realibilitas diterima, dan nilai Alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas kurang baik.

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas Varibel Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kriteria Reliabilitas
Motivasi kerja	0,8218	Baik
Komitmen Organisasi	0,8620	Baik
Kinerja Karyawan	0,8443	Baik

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya *Cronbach Alpha* masing-masing varibel lebih dari 0,5. Hal ini berarti instrumen untuk masing-masing varibel adalah reliable, yaitu terdapat konsistensi diantara butir-butir pernyataan dalam instrumen yang digunakan.

4.3. Statistik Deskriptif Variabel

Hasil statistic deskriptif varibel baik varibel motivasi kerja, dan komitmen organisasi sebagai varibel independen, maupun varibel kinerja karyawan sebagai varibel dependen, serta korelasi antara varibel dapat dilihat pada tabel 4.7. sebagai berikut :

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel dan Korelasi

Varibel	Mean	Std.D	Min	Max	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan	41,76	3,657	34	49	-	-	-
Motivasi Kerja	41,89	3,933	33	49	0,589*	-	-
Komitmen Organisasi	33,99	4,155	23	41	0,522*	0,486*	-

*=signifikan pada 0,00

Semua variabel penelitian diukur dengan skala lima poin, poin terendah =1, Poin tertinggi =5 dan poin netral =3. Poin netral untuk variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja adalah 30 karena terdiri dari 10 pertanyaan, sedang untuk variabel komitmen organisasi sebesar 27 karena terdiri dari 9 pertanyaan.

Dengan demikian berdasarkan hal tersebut di atas dapat dikatakan bahwa respon subyek penelitian terhadap masing-masing variabel penelitian cukup baik karena mean observasinya lebih besar dari angka netralnya apalagi bila dibandingkan dengan angka minimumnya.

4.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis Penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi ganda dengan melihat keberartian regresi parsial dengan uji-t atau *t-test* dengan menggunakan bantuan Statisticcal Product and Service Solution (SPSS) versi 11.0 for windows. Hasil analisis regresi ganda pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen
Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
n = 70

	B	beta	t	Sign
Konstanta (b0)	15,527	-	4,051	0,000
Motivai Kerja (b1)	0,404	0,434	4,067	0,000
Komitmen organisasi (b2)	0,274	0,311	2,918	0,000
R	0,646			
R2	0,417			
F	23,956			0,000

Dependen Variabel (Y) Kinerja karyawan

Dari tabel 4.8. tersebut dapat diketahui :

1. Hasil Uji kelayakan model penelitian (*goodness of fit mode*) dengan uji F atau F-test menunjukkan bahwa besarnya nilai F sebesar 23,956 dengan signifikansi dibawah 0,05, yaitu sebesar 0,000, sedang F tabel menunjukkan nilai 3,313. Jadi F –hitung lebih besar F-tabel ($23,956 > 3,13$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan, layak dapat digunakan dalam penelitian ini.
2. Hasil persamaan regresi ganda $Y = 15,527 + 0,404 X_1 + 0,274 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui besarnya perubahan pada variabel dependen (Y) akibat perubahan pada variabel independen (X). Adapun Koefisien korelasi ganda (R) untuk mengetahui pengaruh independen variabel baik motivasi kerja (X1) maupun Komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y) dari hasil perhitungan menunjukkan nilai sebesar 0,646 dan signifikan karena F-test lebih besar dari pada F-tabel.
3. Koefisien determinasi (R^2) dari hasil perhitungan diperoleh nilai sebesar 0,417 yang menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi menjelaskan variasi Kinerja karyawan sebesar 41,7 %, sedangkan sisanya adalah 58,3 % dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4. Pembuktian Hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji-t apabila t-hitung maka hipotesis ditolak dan sebaliknya jika t-hitung maka hipotesis penelitian didukung. Dari perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,067 dengan signifikansi 0,000. Dari tabel diperoleh harga sebesar 1,990 sehingga t-hitung ($4,067 > 1,990$) sehingga hipotesis pertama penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh antara lain; Mitchel (1979), Wahba & House (1974), Connoly (1976), Campbell & Pritchard (1976), Feris (1977).

Pembuktian hipotesis kedua menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga dilakukan dengan uji-t apabila t-hitung maka hipotesis ditolak dan sebaliknya jika t-hitung maka hipotesis penelitian didukung. Dari perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,918 dengan signifikansi 0,005. Dari tabel diperoleh harga sebesar 1,990 sehingga t-hitung ($2,918 > 1,990$) dan hipotesis kedua dalam penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan didukung. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain; Coken (1991), Wriht dan Bonet (2002), Mowday, Porter dan Dubin (1974) yang dikutip oleh Mayer et al. (1989).