

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Lembaga

Awal mula berkembangnya bidang pemasaran barang melalui Distro terjadi di karenakan banyaknya peminat akan kebutuhan sekunder. Dengan melihat peluang bisnis yang ada saat ini maka untuk pertama kalinya pada tanggal 30 Oktober 2004 berdirilah Planet dan Orbit pada bidang distro sebagai badan usaha yang terletak di Jl. MayjendSutoyo no 48 kota Banjarnegara propinsi Jawa Tengah. Seiring berjalanya waktu Planet dan Orbit Distro memperluas usahanya dengan membuka cabang di berbagai daerah seperti; Purbalingga, Wonosobo, dan Purwokerto. Hingga tahun 2016 total seluruh outlet yang dimiliki Planet dan Orbit Distro sebanyak 9 outlet. Planet dan Orbit Distro memiliki misi untuk menjadi perusahaan yang menyediakan produk kebutuhan sandang dan membuka peluang kerja. Seiring waktu dan berbagai dinamika yang harus diadaptasi, seperti perkembangan teknologi, regulasi, dan pasar, maka selama beberapa tahun dalam bidang pemasaran barang telah mengalami berbagai perubahan dan perkembangan.

Dalam menjalankan perusahaan kearah yang lebih maju maka diperlukanlah sebuah visi dan misi yang jelas agar kemajuan suatu

perusahaan dapat tercapai, adapun visi dan misi Planet Distro adalah sebagai berikut :

Visi, dari perusahaan antara lain ingin mengembangkan produk ini menjadi produk yang berkualitas juga menjadi produk yang diminati oleh para pria dan wanita yang selalu mengikuti *trend* fashion dalam kesehariannya. Sebagai anak muda yang aktif dan kreatif kami juga ingin mengembangkan minat dan bakat dalam bidang ini untuk meningkatkan kebutuhan konsumen sekaligus menciptakan lapangan pekerjaan.

Misi, Berdasarkan rumusan visi yang baru maka rumusan misi Planet Distro terdiri dari tiga butir sebagai berikut :

- a. Fokus bisnis tertuju pada pengambilan barang yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen.
- b. Memaksimalkan *value* (nilai) perusahaan serta mengupayakan *growth* (pertumbuhan) yang berkesinambungan.

2. Produk

Planet dan Orbit Distro menyediakan produk-produk khusus dari merek tertentu dengan tema tertentu membuat barang-barang yang disediakan menjadi terkesan eksklusif karena hanya bisa didapatkan di distro tersebut. Hal lain yang menambah nilai eksklusif dari produk yang disediakan adalah jumlah produk yang terbatas untuk satu desain. Dengan begitu, hanya beberapa orang saja yang bisa mendapatkan desain tersebut. Banjarnegara dan beberapa kota besar di Indonesia, apa yang kita lihat sebagai *fashion* merupakan karya-karya nyata anak muda. Anak muda

kreatif tidak pernah tinggal diam, selalu bergerak menciptakan produk-produk kreatif seperti halnya pada kaos murah/kaos distro. Pasar kaos murah/kaos distro/clothing saat ini didominasi anak muda, berbagai event pameran seperti kickfest selalu ramai pengunjung.

Besarnya antusias serta banyaknya permintaan akan produk-produk clothing menyediakan peluang usaha yang sangat bagus. Untuk memulai usaha kaos distro/kaos perlu persiapan yang baik sama artinya mempersiapkan usaha kaos distro/kaos untuk terus eksis dan berkembang. Beberapa hal harus diperhatikan dan dipersiapkan sebelum memulai usaha kaos

Pengembangan produk adalah salah satu strategi dalam upaya mendapatkan pasar di tengah-tengah persaingan usaha kaos distro/kaos. Semakin beragam produk, itu berarti menyediakan pilihan kepada pelanggan untuk dapat memilih produk mana yang akan dibeli. Beberapa contoh pengembangan produk dapat berupa kaos murah/t-shirt, polo shirt, tas, jeans, jaket, sweater, blazer, cardigans, rompi, topi, belt, sandal, sepatu, baju segmented.

3. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Di awal berdirinya Planet dan Orbit Distro, perusahaan ingin mengembangkan produk ini menjadi produk yang berkualitas juga menjadi produk yang diminati oleh para pria dan wanita yang selalu mengikuti *trend fashion* dalam kesehariannya. Hal ini karena masyarakat Banjarnegara belum mengikuti *trend fashion* yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Pada dasarnya pegawai Planet dan Orbit Distro sendiri belum memahami merk-merk pakaian yang di pasarkan di perusahaan dan belum memahami bagaimana cara memasarkan produk tersebut, bahkan mayoritas mereka bukanlah karyawan yang berpengalaman. Planet dan Orbit Distro melakukan pelatihan secara intensif terhadap karyawan agar karyawan mampu memahami produk-produk yang ditawarkan dan bagaimana cara memasarkannya. Tidak hanya dengan pelatihan saja, tetapi pegawai juga diberi cara untuk menumbuhkan kedisiplinan dengan cara absensi *finger print* agar pegawai tidak dapat memanipulasi absensi. Setelah menjalani pelatihan, pegawai juga terus didampingi dan mendapat bimbingan saat bekerja dalam suasana yang hangat, rileks dan bersahabat. Contohnya manajer perusahaan dengan sabar mengajarkan secara langsung bagaimana cara melayani pembeli dengan ramah dan sopan. Hal tersebut akan memberikan nilai positif bagi karyawan baik secara teori maupun praktek.

Meningkatkan kualitas semua komponen di perusahaan merupakan hal penting termasuk pelatihan bagi para karyawan baru, karena semua komponen dipandang sebagai bagian yang sama-sama penting, sama-sama

bernilai dan sama-sama memberi kontribusi terhadap perusahaan. Berbagai upaya peningkatan kualitas yang sudah dilakukan antara lain berupa memberikan pelayanan yang ramah dalam melayani pembeli, berinovasi dari segi item produk dan merancang strategi pemasaran yang optimal. Dengan penekanan terhadap kualitas dan inovasi yang diberikan secara berkelanjutan, karyawan akan memiliki kinerja baik dan memberikan keuntungan bagi tempat dia bekerja.

Perusahaan harus mampu mendayagunakan teknologi dan inovasi terbaik untuk mengembangkan perusahaan. Teknologi dapat membantu perusahaan dalam memperluas jaringan pemasaran, dan inovasi-inovasi yang baru dapat menjadikan perusahaan untuk selalu mengeluarkan produk unggulan dan berkualitas. Sebagai hasilnya, saat ini distro menjadi pemimpin pasar untuk produk-produk pakaian yang mengikuti tren center di era zaman sekarang. Sebagai perintis di bidang pakaian Planet dan Orbit Distro terus mengaplikasikan teknologi dan menjual barang yang uptodate dengan kualitas terbaik, yang diharapkan Planet dan Orbit Distro berada di posisi terdepan.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 73 kuesioner, dan kembali sebanyak 53. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel dibawah ini

TABEL 4.1.
Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah	Presentase (%)
1	Kuesioner disebar	73	100%
2	Kuesioner kembali	53	72,6%
3	Kuesioner yang tidak dapat dianalisis	2	2,7%
4	Kuesioner yang dapat dianalisis	51	69,8%

Kuesioner yang disebar sebanyak 73 dari Planet Distro dan Orbit Distro Banjarnegara yang digunakan dalam penelitian ini, namun yang berhasil terkumpul sebanyak 53 kuisisioner. Kuisisioner yang layak digunakan untuk diolah hanya sebanyak 51 kuisisioner, karena sebanyak 2 kuisisioner tidak diisi secara lengkap, sehingga tidak bias dilanjutkan untuk diolah. Dari 51 kuisisioner kuisisioner yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS.

C. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa/lama bekerja di Planet Distro dan Orbt Distro. Profil responden disajikan pada table 4.2 sebagai berikut:

TABEL 4.2.
Profil Responden

Keterangan	Responden	Frekuensi (orang)	Presentase
Jenis kelamin	Pria	24	47,06%
	Wanita	27	52,94%
Usia	17-25 Tahun	40	78,43%
	26-35 Tahun	7	13,73%
	36-50 Tahun	4	7,84%
Pendidikan Terakhir	SD	1	1,92%
	SMP	-	-
	SMA	47	92,16%
	D3-S1	3	5,88%
Masa Lama Bekerja	<1 tahun	20	39,31%
	1-3 tahun	21	41,18%
	>3 tahun	10	19,61%

Sumber: Lampiran 2 Data Deskriptif Responden

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki, usia karyawan rata-rata paling banyak mulai dari 17 tahun sampai dengan 25 tahun, masa kerja karyawan rata-rata mulai dari 1 tahun sampai dengan 3 tahun. Karyawan Planet Distro dan Orbit Distro rata-rata 47 karyawan dari yang diketahui. Pendidikan terakhir karyawan rata-rata lulusan dari Sekolah Menengah Atas (SMA).

D.Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%) maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

TABEL 4.3.
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1-1	0.771**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-2	0.542**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-3	0.562**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-4	0.714**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-5	0.534**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-6	0.755**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-7	0.757**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-8	0.687**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-9	0.581**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-10	0.707**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-11	0.587**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-12	0.604**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-13	0.765**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-14	0.582**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-15	0.686**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-16	0.778**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-17	0.689**	0.000	Valid
Komitmen Organisasi	X1-18	0.720**	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan komitmen organisasi dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi < 0.05 .

b. Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control*

TABEL 4.4.

Hasil Uji Validitas *Locus of Control*

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Locus of Control	X2-1	0.874**	0.000	Valid
Locus of Control	X2-2	0.531**	0.000	Valid
Locus of Control	X2-3	0.813**	0.000	Valid
Locus of Control	X2-4	0.529**	0.000	Valid
Locus of Control	X2-5	0.921**	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan *locus of control* dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi < 0.05 .

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

TABEL 4.5.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	R	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y-1	0.671**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-2	0.651**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-3	0.455**	0.001	Valid
Kinerja Karyawan	Y-4	0.699**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-5	0.574**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-6	0.600**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-7	0.716**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-8	0.705**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-9	0.500**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-10	0.570**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-11	0.589**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-12	0.768**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-13	0.466**	0.001	Valid
Kinerja Karyawan	Y-14	0.587**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-15	0.427**	0.002	Valid
Kinerja Karyawan	Y-16	0.594**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-17	0.679**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-18	0.785**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-19	0.668**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-20	0.719**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-21	0.532**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-22	0.768**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-23	0.669**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-24	0.651**	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-25	0.669**	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi < 0.05 . dapat diterima untuk kemudian diolah ke regresi linier berganda.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seseorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *cronbach alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka satu maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

TABEL 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.927	Reliabel
Locus of Cotrol	0.790	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.935	Reliabel

Sumber: Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel komitmen organisasi, *locus of control* dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, dengan nilai *cronbach alpha* > 0.6 .

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner. Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti kepada seluruh karyawan di Planet Distro dan Orbit Distro. Total jumlah kuesioner

yang disebarkan oleh peneliti adalah sebanyak 73, yang kembali serta dapat diolah sebanyak 51. Pengukuran atas jawaban responden dapat dilihat dari nilai kelas-kelas interval menurut (Sugiyon, 2005). yaitu:

Interval	Interpretasi
1,00 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Sedang
3,40 - 4,39	Tinggi
4,40 - 5,00	Sangat Tinggi

Hasil dari karakteristik responden dijelaskan dalam tabel berikut:

TABEL 4.7.
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	51	1,00	5,00	3,4118	1,08030
KO2	51	1,00	5,00	3,3137	1,04862
KO3	51	1,00	5,00	3,4706	1,11987
KO4	51	1,00	5,00	2,9804	1,12232
KO5	51	1,00	5,00	3,6078	1,05978
KO6	51	1,00	5,00	3,4314	1,11812
KO7	51	1,00	5,00	3,2745	1,15028
KO8	51	1,00	5,00	3,3529	1,19706
KO9	51	1,00	5,00	3,4118	1,11672
KO10	51	1,00	5,00	3,0980	1,13587
KO11	51	1,00	5,00	3,4314	1,10009
KO12	51	1,00	5,00	3,4118	1,08030
KO13	51	1,00	5,00	3,1765	1,09006
KO14	51	2,00	5,00	3,3922	,91823
KO15	51	1,00	5,00	3,3725	1,09473
KO16	51	1,00	5,00	3,1569	1,20619
KO17	51	1,00	5,00	3,2745	1,15028
KO18	51	1,00	5,00	3,4510	1,06421
ValidN (listwise)	51				
Rata-rata				3,334427778	

Sumber: Lampiran 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item pertanyaan/variabel

menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel komitmen organisasional mempunyai rata-rata sebesar 3,3344 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dari karyawan adalah sedang.

TABEL 4.8.
Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Locus of Control*

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LC1	51	1,00	5,00	2,9804	1,00976
LC2	51	1,00	5,00	2,8039	,95958
LC3	51	1,00	5,00	3,0392	1,03848
LC4	51	1,00	4,00	1,9804	1,00976
LC5	51	1,00	5,00	2,9020	1,04412
ValidN (listwise)	51				
Rata-rata				2,74118	

Sumber: Lampiran 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Locus of Control*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item pertanyaan/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian. Variabel *locus of control* mempunyai rata-rata sebesar 2,74118 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5. Hal ini mengindikasikan bahwa *locus of control* dari karyawan adalah sedang.

TABEL 4.9.
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	51	3,00	5,00	3,7843	,57667
KK2	51	3,00	5,00	3,7255	,63493
KK3	51	2,00	5,00	3,8627	,69339
KK4	51	3,00	5,00	4,0784	,59475
KK5	51	2,00	5,00	3,9020	,78115
KK6	51	3,00	5,00	3,7843	,61037
KK7	51	2,00	5,00	3,4902	,70349
KK8	51	3,00	5,00	3,7647	,68083
KK9	51	2,00	5,00	3,7059	,72922
KK10	51	3,00	5,00	3,9020	,57463
KK11	51	2,00	5,00	3,4706	,67388
KK12	51	2,00	5,00	3,9412	,73244
KK13	51	2,00	5,00	3,6667	,73937
KK14	51	2,00	5,00	4,1961	,69339
KK15	51	2,00	5,00	4,2157	,57667
KK16	51	2,00	5,00	4,0196	,64777
KK17	51	3,00	5,00	4,0980	,50020
KK18	51	3,00	5,00	3,9412	,67563
KK19	51	2,00	5,00	3,7255	,80196
KK20	51	2,00	5,00	4,0196	,67794
KK21	51	2,00	5,00	3,9608	,72002
KK22	51	2,00	5,00	3,9412	,73244
KK23	51	3,00	5,00	4,0784	,65858
KK24	51	2,00	5,00	4,2745	,66569
KK25	51	2,00	5,00	3,7059	,75615
ValidN (listwise)	51				
Rata-rata				3,8902	

Sumber: Lampiran 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item pertanyaan/variabel menunjukkan tingkat penilaian mereka terhadap variabel penelitian ini. Variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata sebesar 3,8902 dengan skor minimum ada di angka 2 dan maksimum ada di angka 5. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan adalah tinggi.

2. Regresi Linier Berganda

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk asumsi-asumsi yang menggunakan pemodelan Regresi Linier Berganda. Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis Regresi Linier Berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji tersebut perlu dilakukan karena, dalam penggunaan statistik parametrik bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis harus membentuk distribusi normal. Ada beberapa uji asumsi klasik yaitu:

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.10.
 Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	51
Kolmogorov-Smirnov Z	,527
Asymp. Sig. (2-tailed)	,944

Sumber: Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test ini menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,944 lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya korelasi antara variabel independen dengan model regresi. Jika ada hubungan maka terdapat penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didasarkan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

TABEL 4.11.
 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
KO	,236	4,246	Non multikolinearitas
LC	,236	4,246	Non multikolinearitas

Sumber: Lampiran 11 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel independen dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada model regresi

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya persamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilakukan uji glejser. Dikatakan tidak terkena heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05.

TABEL 4.12.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Sig.
	B	
(Constant)	6,475	,037
KO	,061	,372
LC	-,329	,308

Sumber: Lampiran 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0,05. Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Dari perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

TABEL 4.13.
Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	33,190	5,193		6,392	,000
KO	,494	,116	,557	4,244	,000
LC	1,546	,550	,369	2,810	,007

Sumber: Lampiran 13 Hasil Regresi Liner berganda

$$Y = 33,190 + 0,494X_1 + 1,546X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Liner Berganda, menunjukkan bahwa variabel KO (komitmen organisasi) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar +0,494 sehingga H1 diterima. Variabel *locus of control* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 yang menunjukkan bahwa variabel locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar +1,546 sehingga H2 diterima.

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa:

- a) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka **H1 diterima**.
- b) *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka **H2 diterima**.

2) Hasil Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria:

- a) Bila nilai probabilitas $\beta_i > 0.05$ artinya tidak signifikan.
- b) Bila nilai probabilitas $\beta_i < 0.05$ artinya signifikan.

TABEL 4.14.
Hasil Uji T

Model	T	Sig
1 (constant)	6,392	,000
KO	4,244	,000
LC	2,810	,007

Sumber: Lampiran 14 Hasil Uji T

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan:

- a) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan.
- b) Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar $0.007 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan.

3) Hasil Uji F (Uji Serentak)

Uji F membuktikan secara serempak atau bersama-sama apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Planet dan Orbit Distro Banjarnegara. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.15.
Hasil Uji F

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	5594,608	2	2792,304	99,254	,000
Residual	1352,804	48	28,183		
Total	6947,412	50			

Sumber: Lampiran 15 Hasil Uji F

Dari table 4.15 diperoleh nilai hasil F hitung sebesar 0,000 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *locus of control* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Planet dan Orbit Distro Banjarnegara.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

TABEL 4.16.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,897 ^a	,805	,797	5,30881	1,933

Sumber: Lampiran 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda ditemukan hasil dari jumlah sampel 51 responden dengan nilai R square sejumlah 0,805 yang dapat diartikan bahwa variabel independen komitmen organisasional(X1) dan *locus of control*(X2) menjelaskan variasi dari variabel dependen kinerja karyawan Planet dan Orbit Distro Banjarnegara(Y) sebanyak 80,5%, sisanya 19,5% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Planet Distro dan Orbit Distro. Hal ini berarti, semakin tinggi komitmen organisasional yang ditunjukkan karyawan maka akan menyebabkan kinerja individual karyawan Planet dan Orbit Distro juga semakin tinggi, oleh karena itu karyawan yang memiliki kepercayaan dan penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki semangat yang diandalkan atas kemauan bekerja keras.

Berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan memiliki keterlibatan dalam sebuah organisasi akan mempunyai komitmen tinggi yang akan menyebabkan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang rendah cenderung tidak percaya dan tidak menerima penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, tidak ingin menjadi anggota organisasi dalam jangka panjang ditempat ia bekerja dan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan perasaan tidak betah, bekerja setengah hati tanpa mematuhi aturan-aturan dan kinerjanya menurun sehingga proses kerja menjadi terganggu bahkan berhenti. Komitmen dipandang sebagai nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki

keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik serta menyongkong kesajahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Ketika seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya maka sikap positif tersebut akan diinterpretasikan dengan perilaku-perilaku positif di tempat kerja, salah satunya ialah kinerja yang baik. Karyawan yang sadar akan tanggungjawabnya serta berkomitmen terhadap tugasnya tentu hal tersebut akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Kinerja yang baik tentu akan mendorong perusahaan lebih baik lagi, baik dari segi pendapatan maupun hal lainnya. Contohnya apabila karyawan berkinerja baik tentunya akan berusaha memberikan pelayanan yang ramah dan melayani, berinovasi dari segi item produk serta merancang strategi pemasaran yang optimal. Dengan demikian karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan keuntungan bagi tempat dia bekerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan (2010) yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan”. Pengujian hipotesis pertama tentang komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Setiap karyawan pasti akan mampu mengendalikan dirinya. Pengendalian diri (*locus of control*) terutama *locus of control* internal dapat diukur dari bagaimana karyawan tersebut dapat lebih aktif mencari informasi dan banyak mengambil inisiatif, lebih suka pada tantangan untuk maju, lebih percaya pada usaha, kemampuan, serta kemauan dalam mencapai sukses. Salah satu contoh yang terjadi di Planet Distro dan Orbit Distro yaitu ketika salah seorang karyawan tidak bisa masuk kerja, maka pegawai yang lainnya berinisiatif untuk menggantikan pekerjaannya serta bersedia mengambil resiko. Disamping itu, karyawan tersebut beranggapan bahwa dengan mereka suka rela menggantikan tugas rekan kerja lainnya akan meningkatkan kinerja individu dengan demikian dapat menunjukkan keinginan untuk maju Dan karyawan lebih suka tantangan dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan kemauan karyawan yang bersedia ditempatkan pada cabang kota lain, serta memberikan peluang bagi karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun untuk menerima tugas dengan tanggung jawab lebih, diantaranya manajer produksi, kepala *accounting* dan manajer personalia.

Pada Planet Distro dan Orbit Distro selain internal *locus of control* juga terdapat eksternal *locus of control*, contohnya pemberian bonus liburan tiap tahun yang diberikan oleh perusahaan. Ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa bonus liburan tersebut bukan merupakan upah dari hasil

kerjanya selama satu tahun, melainkan karena nasib keberuntungan yang sudah mereka terima.

Jika individu cenderung memiliki internal *locus of control*, individu tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi hidupnya, maka kondisi tersebut akan membuat individu lebih cenderung untuk memaksimalkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indra Gunawan (2010) yang menyatakan bahwa *locus of control* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.