

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,
KOMITMEN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS LIPPO BANK CABANG PEMUDA, SEMARANG)**



TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Pascasarjana
pada program Magister Pascasarjana
Universitas Diponegoro**

Disusun oleh :
BAMBANG DWI SETIADI

N I M : C4A004020

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007**

ABSTRAKSI

Kebijakan pada bidang Perbankan tanggal 27 Oktober 1988 atau dikenal dengan nama “Pakto 88” yang memberikan kemudahan dalam mendirikan bank ditujukan untuk menarik dan menghimpun dana dari masyarakat. Dengan adanya paket deregulasi tersebut banyak bank-bank baru yang bermunculan. Akibatnya timbul persaingan yang kompetitif bank-bank tersebut untuk mendapatkan nasabah. Dalam mendapatkan nasabah, banyak usaha yang dilakukan bank-bank, antara lain dengan memberikan beberapa kemudahan dalam pengurusan administrasi menjadi nasabah baru dan berbagai macam periklanan. Bahkan bank-bank tersebut memberikan hadiah kepada para nasabahnya, baik hadiah langsung berupa barang maupun uang tunai. Pemberian hadiah itu biasanya dilakukan dalam bentuk undian berhadiah yang diselenggarakan dalam satu tahun sekali.

Dalam penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen pegawai dan lingkungan kerja dengan menggunakan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lippo Bank Pemuda, Pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara menggunakan metode sensus yaitu semua populasi menjadi sampel sebanyak 112.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 11.5 diperoleh t-hitung motivasi kerja (X_1) $3,709 > t$ -tabel $1,676$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. t-hitung Komitmen pegawai (X_2) $3,191 > t$ -tabel $1,676$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. t-hitung lingkungan kerja (X_3) $4,332 > t$ -tabel $1,676$, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar $0,729$ artinya variasi dari variabel dependen (Y) sebesar $72,9\%$ dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan $27,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN SERTIFIKASI KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAKSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
1.1. Fenomena Manajemen diorganisasi / Perusahaan.....	5
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah Penelitian	8
1.4. Rumusan Pertanyaan Penelitian.....	9
2. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
2.1. Tujuan Penelitian	10
2.2. Manfaat Penelitian	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL KEBIJAKAN MANAJEMEN	11
2.1. Motivasi Kerja	11
2.2. Komitmen Pegawai.....	12
2.3. Lingkungan Kerja	13
2.4. Kinerja Pegawai.....	15
2.5. Kerangka Pikir Teoritis	17
2.6. Hipotesis	17

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1. Rancangan Penelitian	18
3.2. Penentuan Populasi dan Sampel	18
3.3. Definisi Operasional	19
3.4. Alat Analisis Data.....	20
A. Uji Validitas dan Reliabilitas	20
1). Uji Validitas	20
2). Uji Reliabilitas	21
B. Regresi Berganda	23
C. Uji Asumsi Klasik	24
D. Hipotesis.....	25
E. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	27
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 28
4.1. Gambaran Umum Responden	28
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	28
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Marital	29
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30
4.1.5 Deskripsi Hasil Penyebaran kuesioner	31
a. Hasil Penyebaran Item-item Tentang Motivasi kerja.....	31
b. Hasil Penyebaran Item-item Tentang Komitmen Pegawai	34
c. Hasil Penyebaran Item-item Tentang Lingkungan Kerja.....	37
d. Hasil Penyebaran Item-item Tentang Kinerja.....	34
4.2. Uji Instrumen.....	42
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	42
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	43
4.2.3 Analisis Regresi linear Berganda.....	46

4.2.4	Pengujian Hipotesis.....	48
1)	Uji Parsial (uji t).....	48
2)	Uji Simultan	50
2)	Koefisien Determinasi R^2	52
BAB V	PENUTUP	53
5.1.	Kesimpulan	53
5.2.	Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
3.1. Indeks Reliabilitas dan Interpretasi	22
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	29
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Marital	29
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
4.5. Kategori Indikator Tingkat Kehadiran Variabel Motivasi Kerja	31
4.6. Kategori Indikator Upaya Lebih Variabel Motivasi Kerja	32
4.7. Kategori Indikator Minat Bekerja Variabel Motivasi Kerja	33
4.8. Kategori Indikator Loyalitas Variabel Komitmen Pegawai.....	34
4.9. Kategori Indikator Upaya Lebih Variabel Komitmen Pegawai.....	35
4.10. Kategori Indikator Bekerja Sesuai Tugas Variabel Komitmen Pegawai	36
4.11. Kategori Indikator Hubungan Antara Karyawan Variabel Lingkungan Kerja.....	37
4.12. Kategori Indikator Hubungan Antara Atasan Bawahan Variabel Lingkungan Kerja.....	38
4.13. Kategori Indikator Fasilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	39
4.14. Kategori Indikator Pencapaian Tugas Variabel Kinerja	40
4.15. Kategori Indikator Kecepatan Variabel Kinerja	41
4.17. Kategori Indikator Ketelitian Variabel Kinerja.....	41
4.18. Hasil Uji reliabilitas Variabel Penelitian.....	43

4.19. Uji Multikolinearitas	45
4.20. Model Persamaan Regresi.....	40
4.21. Koefisien Determinasi.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	18
4.1. Uji Normalitas Data dengan Normal P-P Plot	44
4.2. Hasil Analisis Grafik Uji Heteroskedastisitas	46
4.3. Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson	46
4.4. Uji t Variabel Motivasi (X_1)	49
4.5. Uji t Variabel Komitmen Pegawai (X_2)	42
4.6. Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	43

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dewasa ini dunia Perbankan mengalami kemajuan yang sangat pesat. Perubahan deregulasi di semua sektor ekonomi, menyebabkan kesulitan untuk memperkirakan perubahan-perubahan di sektor ekonomi yang lain. Bank adalah salah satu sektor yang mengalami perubahan.

Kebijakan pada bidang Perbankan tanggal 27 Oktober 1988 atau dikenal dengan nama “Pakto 88” yang memberikan kemudahan dalam mendirikan bank ditujukan untuk menarik dan menghimpun dana dari masyarakat. Dengan adanya paket deregulasi tersebut banyak bank-bank baru yang bermunculan. Akibatnya timbul persaingan yang kompetitif bank-bank tersebut untuk mendapatkan nasabah. Dalam mendapatkan nasabah, banyak usaha yang dilakukan bank-bank, antara lain dengan memberikan beberapa kemudahan dalam pengurusan administrasi menjadi nasabah baru dan berbagai macam periklanan. Bahkan bank-bank tersebut memberikan hadiah kepada para nasabahnya, baik hadiah langsung berupa barang maupun uang tunai. Pemberian hadiah itu biasanya dilakukan dalam bentuk undian berhadiah yang diselenggarakan dalam satu tahun sekali.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki

profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan motivasi memberikan keuntungan bagi nasabah, karyawan atau karyawan, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Tujuan lain yang tidak kalah pentingnya adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi yang membutuhkan, hal ini banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang diharapkan bisa mendukung keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia itu dalam kenyataannya tidak lepas dari faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain, seperti lingkungan kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi perekonomian serta latar belakang budaya.

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong perusahaan khususnya melalui manager untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Menurut Baskorowati (1997) kinerja sebagai hasil

atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Heidjrachman (1996) kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut (Lawler dan Potler, 2001 : 48) Menegaskan bahwa *job performenace* ialah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh (Simamora, 1997 : 500) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut (Burrach, 1988 :132) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai karyawan pada waktu bekerja.

Hal-hal yang harus dilakukan oleh Lippo Bank adalah Transformasi dan perubahan. Transfomasi adalah rangkaian upaya yang dilakukan agar sistem dan sumberdaya yang ada saat ini menjadi lebih berdaya saing melalui langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan hasil yang lebih baik. Dari tranformasi tersebut diharapkan dapat menghasilkan perbaikan manajemen dan budaya kerja. Sedangkan kunci utama keberhasilannya adalah :

- Investasi pada sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang diperlukan.
- Menjamin agar seluruh sistem dan proses mendukung pertumbuhan kebutuhan usaha
- Berlatih, berlatih dan berlatih
- Mengukur dan memberikan imbalan atas kinerja

Visi dari Lippo Bank adalah menjadi salah satu dari Bank Nasional terbesar dalam segi aset, paling lambat tahun 2009. Sedangkan Misinya adalah Menjadi sebuah lembaga keuangan unggulan yang memiliki daya saing di pasar domestik maupun internasional. Yang menjadi nilai – nilai utama adalah Integritas, Semangat dan Kemitraan merupakan landasan dari proses transformasi. Dari nilai-nilai utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Integritas : Bisnis Bank adalah bisnis kepercayaan, karena itu setiap individu di LB harus memiliki integritas tertinggi dan harus menjunjung tinggi *kejujuran* dalam setiap tindakan.

Semangat : Dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan, karyawan harus *memiliki keyakinan dan semangat untuk sukses*. Segala yang Anda lakukan harus dengan maksud yang tulus dengan komitmen 110%.

Kemitraan : Tak seorangpun dapat mencapai keberhasilan seorang diri, perlu ada dukungan *kerjasama kelompok* dari rekan serta nasabah. Perlakukan mereka sebagai mitra. Perhatikan nasabaha karena sukses kita bergantung pada mereka.

Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki oleh karyawan adalah :

- Komitmen dan Motivasi
- Daya saing tinggi
- Semangat untuk berkembang
- Kemampuan untuk menerima dan melaksanakan perubahan
- Fokus terhadap kepentingan dan kepuasan nasabah (Internal dan Eksternal)

Filosofi imbalan Lippo Bank “ Remunerasi Berdasarkan Kinerja” dengan tujuannya :

- Meningkatkan Budaya Kinerja yang kondusif (imbalan jasa dan penghargaan akan diberikan berdasarkan kinerja individu)
- Memotivasi setiap karyawan untuk berprestasi secara maksimal
- Mengembangkan system remunerasi yang transparan, adil dan konsisten.

Fenomena Manajemen di Organisasi / Perusahaan

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Musanef (1994) keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang

berkarya di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha kerjasama tersebut.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia makin lama makin meningkat, walau bagaimana pun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju (Kusdiarti, 1997).

Salah satu indikator yang menunjukkan kurangnya kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Adanya komitmen karyawan terhadap organisasi akan membawa beberapa konsekuensi terhadap organisasi tempat dia bekerja yang tercermin dari dalam kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya. Komitmen juga berhubungan erat dengan masa kerja karyawan, absensi, *turnover*, prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Robbins (2001) menyatakan bahwa karyawan yang tinggi komitmennya mempunyai kemungkinan besar untuk tetap pada organisasinya dan secara psikologis merasa lekat dengan pekerjaan

tersebut. Lebih lanjut Robbins mengungkapkan bahwa komitmen dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja, seperti produktivitas, absensi, dan *turnover*. Lingkungan kerja pada Lippo Bank Cabang Pemuda, Semarang ditandai dengan kondisi fisik yang kurang nyaman, kurangnya rasa kebersamaan dengan sesama karyawan, kurang baiknya hubungan antara bawahan dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan di sekitar tempat kerja dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang baik digunakan dalam kegiatan karyawan bekerja, adanya suasana hubungan sosial antar para tenaga kerja, baik antara bawahan dengan bawahan, antara bawahan dengan atasannya, maupun antara para atasan itu sendiri. Achyari (1999:110).

Setiap individu yang masuk bekerja dalam suatu perusahaan membawa sejumlah harapan dalam dirinya, misalnya tentang pekerjaan, upah, status, lingkungan sosial dan pengembangan dirinya. Di samping karakteristik individu harapan-harapan itu juga dipengaruhi oleh informasi tentang perusahaan itu dan pilihan kesempatan kerja yang ada. Jika harapan tersebut terpenuhi akan terbentuk sikap positif yang menimbulkan rasa keterikatan yang kuat dengan perusahaan tersebut. Bila keinginan tidak terpenuhi akan timbul sikap negatif akibat adanya dorongan atau keinginan untuk tidak masuk kerja. Sehingga kepuasan kerja secara langsung menyebabkan perubahan pada kinerja karyawan, dimana bila peningkatan kepuasan kerja maka terjadi peningkatan kinerja karyawan atau sebaliknya.

Rumusan Masalah

Kebijakan pada bidang Perbankan tanggal 27 Oktober 1988 atau dikenal dengan nama “Pakto 88” yang memberikan kemudahan dalam mendirikan bank ditujukan untuk menarik dan menghimpun dana dari masyarakat. Dengan adanya paket deregulasi tersebut banyak bank-bank baru yang bermunculan. Akibatnya timbul persaingan yang kompetitif bank-bank tersebut untuk mendapatkan nasabah. Dalam mendapatkan nasabah, banyak usaha yang dilakukan bank-bank, antara lain dengan memberikan beberapa kemudahan dalam pengurusan administrasi menjadi nasabah baru dan berbagai macam periklanan. Untuk itu perlu adanya usaha dari bank untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara dan upaya sehingga bank dapat bersaing dengan bank-bank yang lain.

Rumusan Masalah Penelitian

Pipit Rosita Andarsari, Tesis UGM tahun 2002 yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Jati Heri Nugroho, Tesis UGM, Tahun 2002 yang berjudul Analisis pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, iklim organisasi dan

motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kemampuan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel iklim organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Rumusan Pertanyaan Penelitian

Terhadap masalah penelitian ini, maka pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang?
- b. Apakah komitmen karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang?
- d. Apakah motivasi kerja, komitmen karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang?

2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah :

- a. Menganalisis pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang.
- b. Menganalisis pengaruh komitmen karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen karyawan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya.

- b. Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan kepada pengambil kebijakan berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan terutama pihak yang terkait.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN
PENGEMBANGAN MODEL KEBIJAKAN MANAJEMEN

2.1. Motivasi Kerja

Motivasi menjadi masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu, motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda, disatu pihak dari segi aktif atau dinamis maka motivasi tampak sebagai usaha yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya kalau dilihat dari segi yang pasif atau statis, maka motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus perangsang untuk dapat menggerakkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan. (Buchori Zainun, 1998 : 40).

Sudarmayanti (2001 : 66) mendefinisikan bahwa :

“Motivasi adalah kondisi mental emosional yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kondisi emosional yang ada pada diri manusia yang mengarah pada usaha pencapaian hasil yang sesuai dengan kebutuhannya. Motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan

dalam kegiatan-kegiatannya. Jadi motivasi disini berarti apa sebenarnya yang merupakan tujuan dan sekaligus pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.2. Komitmen Pegawai

Salancik (Steers dan Poner, 1983) menerangkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan-tindakannya dan melalui tindakan-tindakannya ia meyakinkan dirinya untuk tetap mempertahankan kegiatan-kegiatan dan keterlibatannya di dalam organisasi. Sheldon (Steers dan Porter, 1998) berpendapat bahwa komitmen diartikan sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mendekatkan identitas seseorang kepada organisasi.

Robbins (2001) memberikan definisi komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut.

Ditinjau dari kategori perilaku komitmen organisasional merupakan ketergantungan individu terhadap aktivitasnya di masa lalu dalam organisasi yang tidak dapat ditinggalkan karena alasan tertentu, misalnya ia akan kehilangan apa-apa yang telah diperolehnya selama ini dari organisasi. Tinjauan komitmen dari segi perilaku menjelaskan bahwa perilaku komitmen adalah sebagai suatu usaha sosialisasi yang dilakukan individu dengan cara bertindak ajeg, disebabkan adanya kekhawatiran hilangnya taruhan (*side bet*) apabila ia tidak meneruskan

aktivitas tersebut. Taruhan yang dimaksud di sini dapat berupa waktu, uang, status, ketrampilan, maupun fasilitas dari organisasi (Allen dan Mayer, 1993).

Komitmen terhadap organisasi adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tinjauannya serta ingin tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut, di mana pengukurannya didasarkan pada aspek-aspek adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito (1999:183) adalah : "segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

Sedangkan Achyari (1999:122) juga memberikan rumusan pengertian lingkungan kerja, yaitu "suatu lingkungan dimana para tenaga kerja tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi dimana tenaga kerja tersebut bekerja". Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang

dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Faktor-faktor lingkungan kerja secara garis besar dapat dikelompokkan ke dalam dua bentuk lingkungan kerja yang ada di perusahaan, yang terdiri dari :

a. Bentuk Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja yang berbentuk kondisi baik yang ada di sekitar tempat kerja pada suatu prasarana dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan pegawai bekerja. Unsur-unsur atau komponen-komponen lingkungan kerja secara fisik menurut Achyari (1999:110) dapat berupa sebagai berikut pewarnaan pada ruangan, kebersihan pada ruangan kerja, suhu udara pada ruangan kerja, penerangan pada ruangan kerja, keamanan atau rasa aman dalam melakukan pekerjaan, kebisingan pada ruangan kerja, tata letak mesin-mesin maupun perlengkapan serta peralatan kerja.

b. Bentuk Lingkungan Psikologis

Bentuk lingkungan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja pada suatu perusahaan pada dasarnya berupa suasana hubungan sosial antar para tenaga kerja, baik antara bawahan dengan bawahan, antara bawahan dengan atasannya, maupun antara para atasan itu sendiri.

Atas dasar tinjauan terhadap lingkungan kerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini bentuk lingkungan kerja pegawai dapat berupa

kondisi fisik maupun kondisi psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, Kondisi fisik yang dimaksud dapat berupa keadaan sarana dan prasarana yang ada di tempat kerja, seperti kelengkapan sarana dan prasarana dalam melaksanakan pekerjaan, kenyamanan tempat kerja yang berkaitan dengan tata ruang, pewarnaan, penerangan, kebersihan, pewarnaan, kenyamanan bekerja, keamanan, serta kemudahan dalam memanfaatkan peralatan pekerjaan yang ada. Kondisi psikologis yang dimaksudkan berupa suasana kejiwaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk suasana hubungan sosial antara pegawai dengan pegawai, maupun antara pegawai dengan atasannya.

Dengan demikian pengukuran terhadap lingkungan kerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikologis. Sedangkan dalam penelitian ini penerapan pengukuran terhadap lingkungan kerja pegawai dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk sarana dan prasarana kerja, kenyamanan ruang kerja, hubungan sosial antar pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan, maupun hubungan kekeluargaan antar pegawai yang ada.

2.4. Kinerja Pegawai

Menurut Mulyadi (1999 : 105), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawai atau karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka

lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Pendapat Gibson (1999:49) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan integrasi yang saling mempengaruhi antara kemampuan dan motivasi. Dalam mewujudkan kinerjanya setiap karyawan tentunya memiliki perbedaan antara karyawan yang satu dengan yang lain. Adanya perbedaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Robert C.Mill).

Definisi kinerja karyawan menurut A.A. Anwar Prabu Mangknegara (2000:67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan definisi kinerja yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991:3) dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9), kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

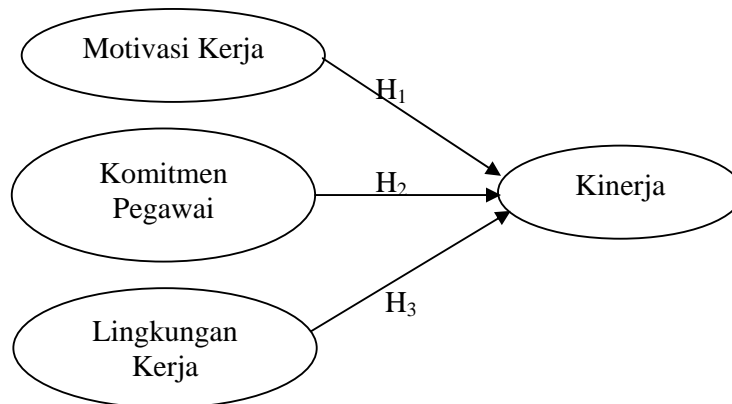
Kinerja dapat diperbaiki jika pegawai mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka diperbolehkan berperan serta dalam proses menetapkan harapan tersebut, dan kapan mereka dinilai dari hasil-hasilnya. Menurut Chow (1998:11) keefektifan anggaran partisipatif merupakan alat untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi. Kinerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi. Para pimpinan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial sesuai dengan anggaran, dimana mereka terlibat penyusunannya dan menerima pendelegasian wewenang yang relatif lebih besar

dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan anggaran. (Bambang Supomo,1998)

2.5. Kerangka Pikir Teoritis

Secara skematis, konsep pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Pipit Rosita Andarsari, Tesis UGM tahun 2002

2.6. Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen pegawai terhadap kinerja.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan dan secara bersama-sama motivasi kerja, komitmen pegawai dan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini tipe penelitiannya adalah eksplanatori, yang digunakan dalam menguji hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2. Penentuan Populasi Dan Sampel

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti (Sutrisno Hadi, 1998 : 75). Populasi adalah karyawan Lippo Bank Pemuda, Semarang berjumlah 112 pegawai. Pengertian sampel yang dimaksud adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sutrisno Hadi,1998 : 75). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan berdasarkan pada rumus (Rao, 1996) :

$$n = \frac{N}{1 + N (moe)^2}$$
$$n = \frac{112}{1 + 112 (0.1)^2}$$
$$= 53$$

3.3. Definisi Operasional

Salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi dalam penelitian adalah definisi operasional, yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu

variabel diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian maka dapat diketahui pengukuran baik buruknya suatu variabel. Di bawah ini adalah variabel dari penelitian diukur dengan skala likert 1 s/d 5 yaitu

1. Motivasi merupakan dorongan atau gerak perilaku aktif seseorang yang dilandasi motif alasan tertentu selama sesuatu waktu sebagai sistem pemenuhan kebutuhan individunya yang berupa kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi. motivasi kerja diukur melalui
 - a. Tingkat kehadiran
 - b. Upaya kerja
 - c. Minat bekerja
2. Komitmen pegawai merupakan fenomena struktural yang terjadi sebagai hasil dari transaksi individu dengan organisasi dalam kepentingan persaingan atau investasi di masa mendatang. Komitmen pegawai diukur melalui :
 - a. Loyalitas
 - b. Upaya lebih
 - c. Bekerja sesuai dengan tugasnya
3. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. lingkungan kerja diukur dengan indikator
 - a. Hubungan antar karyawan
 - b. Hubungan antara atasan-bawahan

- c. Fasilitas yang tersedia
4. Kinerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai atau keluaran dengan keseluruhan sumber daya (manusia) yang dipergunakan per satuan waktu. Kinerja diukur melalui
- a. Pencapaian tugas
 - b. Kecepatan penyelesaian tugas
 - c. Ketelitian

3.4. Alat Analisis Data

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1). Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuesioner adalah berdasarkan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*, (Algifari, 1997) yaitu

$$r_{XY} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)} \cdot \sqrt{(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- rx_y : koefisien Korelasi Product Moment
- X : nilai dari item (pertanyaan)
- Y : nilai dari total item
- N : banyaknya responden atau sampel penelitian

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 12.0. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment*. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5 %), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha* (Anton Dajan 1997) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien *Cronbach Alpha*

k = Jumlah item valid

r = Rerata korelasi antar item

1 = Konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 (Singgih Santoso, 2000:56)

Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat *internal consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.2 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat *internal consistency reliability*. Tabel 3.1. berikut ini memberikan kriteria dalam melakukan interpretasi terhadap indeks reliabilitas.

Tabel 3.1.
Indeks Reliabilitas dan Interpretasinya

KOEFISIEN ALPHA (α)	INTERPRESTASI
0.800 – 1.00	Sangat Tinggi
0.600 – 0.799	Tinggi
0.400 – 0.599	Cukup Tinggi
0.200 – 0.399	Rendah
< 0.200	Sangat Rendah

Sumber : Gujarati, 1999

B. Regresi Berganda

Yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai puskesmas. Adapun persamaan regresi berganda yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y adalah kinerja

X₁ adalah motivasi kerja

X₂ adalah komitmen pegawai

X₃ adalah lingkungan kerja

a adalah konstanta

e adalah error (tingkat kesalahan)

b₁, b₂, dan b₃ adalah nilai koefisien dari masing-masing variabel independen atau bebas.

C. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini juga akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 12 (Singgih Santoso, 2000) yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Kaidah pengambilan keputusan :

- i. Jika penyebaran data pada grafik normal P-P Plot mengikuti garis normal (45 derajat), maka data berdistribusi normal.

- ii. Jika penyebaran data pada grafik normal P-P Plot tidak mengikuti garis normal (45 derajat), maka data berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Nilai dari VIF antara 0 sampai dengan 10 menandakan tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas memakai metode grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* dari variabel terikat, dimana jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya (Singgih Santoso, 2000).

D. Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan pengujian secara parsial menggunakan uji t.

Uji t (Pengujian signifikansi secara parsial)

Pengukuran t_{tes} dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada 5% rumus yang digunakan (Gujarati, 1999:64):

$$t_h = \frac{b - \beta}{S_e} ..$$

Keterangan:

t_h : t hitung.

β : parameter yang diestimasi

b : koefisien regresi

S_e : standar error.

Dengan pengujian satu sisi, setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima sehingga ada pengaruh secara parsial antara variable kejelasan peran, lingkungan kerja, dan

komitmen organisasi terhadap produktivitas, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak. Secara parsial semua variabel bebas di dalam penelitian ini dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 5\%$ apabila nilai probability significancy dari t-rasio pada hasil regresi lebih kecil dari 0,05.

Uji F (Pengujian signifikansi secara simultan)

Untuk menguji secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat tingkat signifikansi (F) pada 5% rumus yang digunakan (Gujarati, 1999):

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{K-1}}{\left(\frac{1-R^2}{N-K}\right)}$$

Keterangan:

R : koefisien korelasi ganda.

F_h : F hitung.

K : jumlah variabel bebas.

N : jumlah sampel yang dipakai.

Pengujian setiap koefisien regresi bersama-sama dikatakan signifikan bila nilai mutlak $F_h \geq F_t$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $F_h < F_t$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Jika nilai *probability significancy* dari F-rasio dari regresi lebih kecil dari 0,050 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas yang ada pada model secara simultan mempengaruhi variabel terikat dan signifikan pada $\alpha = 5\%$.

E. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat menerangkan variabel terikat (Gujarati, 1999:67). Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
- Perempuan	25	47
- Laki-laki	28	53
Total	53	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 25 orang (47%) dan laki-laki sebanyak 28 orang (53%). Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur dapat digunakan sebagai tolok ukur kedewasaan seseorang, disamping itu umur dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kemampuan seseorang. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
- 20-25 tahun	1	1
- 26-30 tahun	18	34
- 31-35 tahun	29	55
- 36-40 tahun	5	10
Total	53	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai umur antara 20-25 tahun sebanyak 1 orang (1%), yang mempunyai umur antara 26-30 tahun sebanyak 18 orang (34%), yang mempunyai umur antara 31-35 tahun sebanyak 29 orang (55%), yang mempunyai umur antara 36-40 tahun sebanyak 5 orang (10%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar mempunyai umur antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 55%.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Marital

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status marital dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Marital

Status Marital	Frekuensi	Persentase
- Menikah	37	70
- Belum menikah	16	30
Total	53	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dengan perincian yang sudah menikah sebanyak 37 orang (70%) dan yang

belum menikah sebanyak 16 orang (30%). jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Umur dapat digunakan sebagai tolok ukur pengalaman dalam bekerja seseorang, disamping itu lama bekerja dapat digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kemampuan seseorang. Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
- 1- 2 tahun	2	3
- 2-3 tahun	5	9
- 3-4 tahun	6	11
- 4-5 tahun	24	47
- > 5 tahun	16	30
Total	53	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai lama bekerja antara 1-2 tahun sebanyak 2 orang (3%), yang lama bekerja antara 2-3 tahun sebanyak 5 orang (9%), yang lama bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 6 orang (11%), yang lama bekerja antara 4-5 tahun sebanyak 24 orang (47%) dan selebihnya lama bekerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (30%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar lama bekerja antara 4-5 tahun yaitu sebanyak sebanyak 24 orang atau 47%.

4.1.4 Deskripsi Hasil Penyebaran Kuesioner

Berikut ini akan dijelaskan secara garis besar variasi jawaban responden atas daftar pertanyaan yang diajukan pada saat persebaran daftar pertanyaan dilakukan, lebih lanjut variasi jawaban tersebut melibatkan responden sebanyak 53 orang responden.

a. Hasil Persebaran Item – Item Tentang Motivasi kerja

Kuesioner untuk mengungkap variabel motivasi kerja responden terdiri dari tiga item atau pertanyaan. Tanggapan responden mengenai variabel tersebut dijabarkan dalam lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator tingkat kehadiran variabel motivasi kerja (X1) disajikan pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Kategori Indikator Tingkat Kehadiran Motivasi Kerja

Tanggapan	Tingkat Kehadiran	Persentase
Sangat Setuju	16	30,20
Setuju	28	52,80
Netral	7	13,20
Tidak Setuju	2	3,80
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang tingkat kehadiran pegawai sesuai dengan yang diharapkan menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang (30,20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang (52,80%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 orang (13,20%)

menyatakan netral dan sebanyak 2 orang (3,80%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan bahwa kehadiran pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai dalam bekerja merupakan tanggung jawab pribadi sehingga sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kehadiran pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

Tanggapan responden terhadap indikator upaya lebih variabel motivasi kerja (X1) disajikan pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Kategori Indikator Upaya Kerja Motivasi Kerja

Tanggapan	Upaya Kerja	Persentase
Sangat Setuju	18	34,00
Setuju	27	50,90
Netral	6	11,30
Tidak Setuju	2	3,80
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang upaya kerja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (34,00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang (50,90%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang (11,30%) menyatakan netral dan sebanyak 2 orang (3,80%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa upaya yang telah dilakukan selama ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, upaya yang telah

dilakukan dengan bekerjasama dengan rekan kerja untuk mengurangi beban pekerjaan yang terlalu berat jika dikerjakan sendiri. Pegawai dalam melakukan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang berat dan dibutuhkan kerjasama dengan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

Tanggapan responden terhadap indikator minat bekerja variabel motivasi kerja (X1) disajikan pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Kategori Indikator Minat Bekerja Motivasi Kerja

Tanggapan	Minat Bekerja	Persentase
Sangat Setuju	19	35,80
Setuju	26	49,10
Netral	6	11,30
Tidak Setuju	2	3,80
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang minat bekerja yang tertanam dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang (35,80%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 26 orang (49,10%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang (11,30%) menyatakan netral dan sebanyak 2 orang (3,80%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa minat bekerja yang sudah tertanam dalam diri pegawai dapat meningkatkan kinerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil yang diperoleh sesuai

dengan prosedur yang belaku. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas..

b. Hasil Persebaran Item – Item Tentang Komitmen pegawai

Kuesioner untuk mengungkap variabel komitmen pegawai responden terdiri dari tiga item atau pertanyaan. Tanggapan responden mengenai variabel tersebut dijabarkan dalam lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap indikator loyalitas variabel komitmen pegawai (X2) disajikan pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Kategori Indikator Loyalitas Komitmen Pegawai

Tanggapan	Loyalitas	Persentase
Sangat Setuju	23	43,40
Setuju	22	41,50
Netral	7	13,20
Tidak Setuju	1	1,90
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang loyalitas pegawai terhadap perusahaan menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang (43,40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 22 orang (41,50%) menyatakan setuju dan sebanyak 7 orang (13,20%) menyatakan netral dan sebanyak 1 orang (1,90%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan sangat setuju bahwa setiap pegawai harus

memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap pegawai. Hal ini menunjukkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap kemajuan perusahaan tempat bekerja.

Tanggapan responden terhadap indikator upaya lebih variabel komitmen pegawai (X2) disajikan pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Kategori Indikator Upaya Lebih Komitmen Pegawai

Tanggapan	Upaya Lebih	Persentase
Sangat Setuju	16	30,20
Setuju	32	60,40
Netral	4	7,50
Tidak Setuju	1	1,90
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang upaya lebih yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja menunjukkan bahwa sebanyak 16 orang (30,20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 orang (60,40%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang (7,50%) menyatakan netral dan sebanyak 1 orang (1,90%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa upaya lebih yang telah dilakukan selama ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, upaya lebih yang telah dilakukan dengan mengadakan peningkatan kemampuan pegawai dengan melakukan pendidikan ketrampilan.

Tanggapan responden terhadap indikator loyalitas variabel komitmen pegawai (X2) disajikan pada Tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Kategori Indikator Bekerja Sesuai Tugas Komitmen Pegawai

Tanggapan	Bekerja Sesuai Tugas	Persentase
Sangat Setuju	18	34,00
Setuju	24	45,30
Netral	10	18,90
Tidak Setuju	1	1,90
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang bekerja sesuai tugas menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (34,00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (45,30%) menyatakan setuju dan sebanyak 10 orang (18,90%) menyatakan netral dan sebanyak 1 orang (1,90%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku atau yang sudah ditentukan. Hal ini diperlihatkan dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

c. Hasil Persebaran Item – Item Tentang Lingkungan kerja

Kuesioner untuk mengungkap variabel lingkungan kerja responden terdiri dari tiga item atau pertanyaan. Tanggapan responden mengenai variabel tersebut dijabarkan dalam lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak sesuai dan sangat tidak sesuai.

Tanggapan responden terhadap indikator hubungan antar karyawan variabel lingkungan kerja (X3) disajikan pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Kategori Indikator Hubungan Antar Karyawan Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan	Hubungan Antar Karyawan	Persentase
Sangat Setuju	23	43,40
Setuju	23	43,40
Netral	5	9,40
Tidak Setuju	2	3,80
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang hubungan antar karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang (43,40%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 orang (43,40%) menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang (9,40%) menyatakan netral dan sebanyak 2 orang (3,80%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan sangat setuju bahwa hubungan antar karyawan harus terjaga dengan baik. Pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban yang berat sering bekerjasama dengan yang lain. Hal ini dilakukan oleh pegawai setiap ada tugas yang berat terutama pekerjaan yang melibatkan

Tanggapan responden terhadap indikator hubungan antara atasan dan bawahan variabel komitmen pegawai (X2) disajikan pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Kategori Indikator Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan
Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan	Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan	Persentase
Sangat Setuju	20	37,70
Setuju	28	52,80
Netral	5	9,40
Tidak Setuju	-	0
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang hubungan antara atasan dan bawahan menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (37,70%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 28 orang (52,80%) menyatakan setuju dan sebanyak 3 orang (9,40%) menyatakan netral dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa hubungan antara atasan dan bawahan harus terjaga dengan baik untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dilakukan untuk memberikan dapat terjalin hubungan yang saling menguntungkan dan dapat memberikan keuntungan pada kedua belah pihak.

Tanggapan responden terhadap indikator fasilitas variabel lingkungan kerja (X2) disajikan pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Kategori Indikator Fasilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan	Fasilitas	Persentase
Sangat Setuju	20	37,70
Setuju	24	45,30
Netral	6	11,30
Tidak Setuju	3	5,70
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang bekerja sesuai tugas menunjukkan bahwa sebanyak 24 orang (37,70%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 orang (45,30%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang (11,30%) menyatakan netral dan sebanyak 3 orang (5,70%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa untuk mendapatkan hasil yang berkualitas harus didukung dengan adanya fasilitas yang memadai.

d. Hasil Persebaran Item – Item Tentang Kinerja

Kuesioner untuk mengungkap variabel kinerja responden terdiri dari tiga item atau pertanyaan. Tanggapan responden mengenai variabel tersebut dijabarkan dalam enam kategori yaitu sangat sesuai, sesuai, netral, kurang sesuai dan tidak sesuai.

Tanggapan responden terhadap indikator pencapaian tugas variabel kinerja (Y) disajikan pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.14
Kategori Indikator Pencapaian Tugas Variabel Kinerja

Tanggapan	Pencapaian Tugas	Persentase
Sangat Setuju	20	37,70
Setuju	27	50,90
Netral	4	7,50
Tidak Setuju	2	3,80
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang pencapaian tugas menunjukkan bahwa sebanyak 20 orang (37,70%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 orang (50,90%) menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang (7,50%) menyatakan netral dan sebanyak 2 orang (3,80%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan sangat setuju bahwa kinerja yang baik ditunjukkan dengan pencapaian tugas yang diberikan kepada seorang pegawai.. Hal ini memberikan gambaran bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku atau yang sudah ditentukan. Hasil pekerjaan yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku dilakukan oleh pegawai setiap ada tugas yang berat terutama pekerjaan yang melibatkan

Tanggapan responden terhadap indikator kecepatan variabel kinerja (Y) disajikan pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Kategori Indikator Kecepatan Variabel Kinerja

Tanggapan	Tingkat Kecepatan	Persentase
Sangat Setuju	25	47,20
Setuju	20	37,70
Netral	6	11,30
Tidak Setuju	2	3,80
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang kecepatan pegawai dalam melaksanakan tugas menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang (47,20%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang (37,70%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang (11,30%) menyatakan netral dan sebanyak 2 orang (3,80%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan sangat setuju bahwa pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan perintah. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengann terampil dan cepat namun tetap mengutamakan kualitas pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap indikator ketelitian variabel kinerja (Y) disajikan pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Kategori Indikator Ketelitian Variabel Kinerja

Tanggapan	Tingkat Ketelitian	Persentase
Sangat Setuju	22	41,50
Setuju	25	47,20
Netral	6	11,30
Tidak Setuju	-	0
Sangat Tidak Setuju	-	0
Jumlah	53	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari jawaban 53 pegawai tentang ketelitian pegawai dalam menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang (41,50%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang (47,20%) menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang (11,30%) menyatakan netral dan sebanyak 0 orang (0%) menyatakan tidak setuju serta sebanyak 0 orang (0%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pada dasarnya sebagian besar tanggapan pegawai menyatakan setuju bahwa untuk tingkat ketelitian pegawai perlu ditingkatkan untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

4.2 Uji Instrumen

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis menggunakan pengujian reliabilitas dan validitas. Pada tabel dijelaskan mengenai validitas instrumen penelitian. Dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / r hitung. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar bila dibandingkan r tabel product moment = 0,273 (dengan $\alpha=5\%$, $dk=n-k=50$) maka butir pertanyaan instrumen penelitian juga valid.

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat semua variabel memiliki *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan andal (reliabel) dan dapat dipakai sebagai alat ukur.

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO.	VARIABEL	CRONBACH ALPHA
1.	Motivasi Kerja	0,735
2.	Komitmen Pegawai	0,782
3.	Lingkungan Kerja	0,535
4.	Kinerja	0,797

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

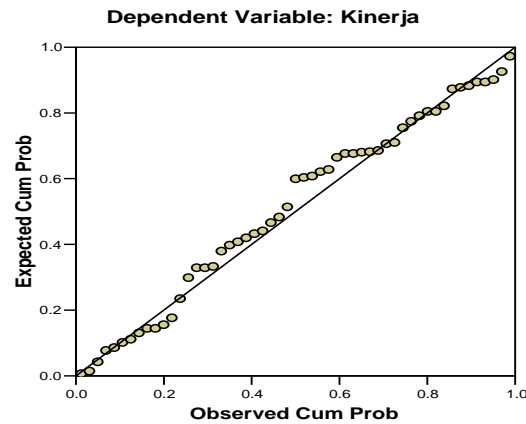
Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Model regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi asumsi klasik yang disyaratkan (Gujarati, 1995). Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 10 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas data adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Uji Normalitas Data dengan Normal P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Berdasarkan hasil pengolahan data maka didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal dan tidak terjadi penyimpangan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diproses dengan metode-metode selanjutnya. Hal ini dapat dibuktikan dengan memperhatikan sebaran data yang menyebar disekitar garis diagonal pada “*Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*” sesuai gambar di atas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2002). Berikut dapat dilihat hasil pengujian multikolinieritas:

Tabel 4.18
Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	<i>tolerance</i>	VIF
1.	Motivasi Kerja	0,375	2,667
2.	Komitmen Pegawai	0,382	2,617
3.	Lingkungan Kerja	0,296	3,377

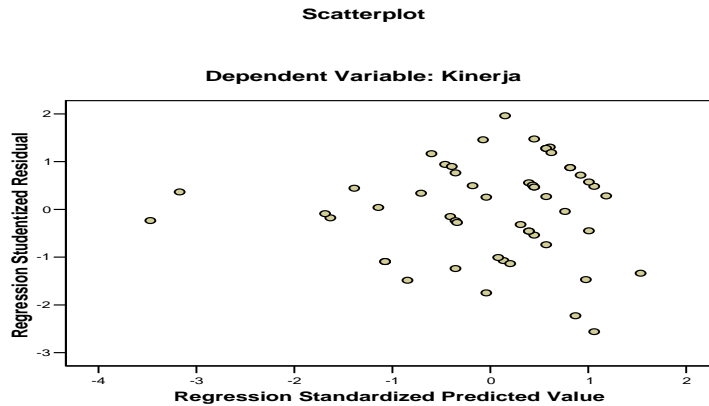
Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari tabel 4.18 di atas dapat dilihat nilai *tolerance* dan VIF yang tidak lebih dari 5. Dengan kata lain dalam model ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan untuk aplikasi dalam persamaan regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2002). Dengan melihat grafik *scatterplot* pada output yang dihasilkan. Jika titik-titik membentuk suatu pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas, tetapi apabila titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Analisis Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari grafik *scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Dari pengamatan pada grafik di atas maka disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah data harus normal, terbebas dari heteroskedastisitas, dan terbebas dari autokotelasi. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Tabel 4.19
Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.281	1.114		.252	.802		
	Motivasi Kerja	.001	.121	.009	3.709	.005	.375	2.667
	Komitmen Pegawai	.396	.124	.384	3.191	.002	.382	2.617
	Lingkungan Kerja	.679	.157	.592	4.332	.000	.296	3.377

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

Dari Tabel 4.12 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 10, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$Y = 0,009X_1 + 0,384X_2 + 0,592X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

- a. Nilai koefisien regresi 0,592 menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan kinerja hal ini disebabkan hubungan antara karyawan, hubungan antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik sehingga dapat bekerjasama dengan baik serta dilengkapi fasilitas yang memadai.
- b. Nilai koefisien regresi 0.384 menunjukkan kontribusi komitmen pegawai besar setelah variabel lingkungan kerja, hal ini disebabkan berbagai upaya yang dilakukan pihak manajemen untuk menanamkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan serta penempatan pegawai sesuai kemampuan.
- c. Nilai koefisien regresi 0,009 menunjukkan kontribusi yang paling kecil, hal ini disebabkan tingkat kehadiran pegawai merupakan

kewajiban setiap pegawai untuk tepat waktu, upaya yang dilakukan telah menumbuhkan minat dalam bekerja.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan sementara yang dapat dirumuskan yang belum pasti kebenarannya. Sehingga untuk mengetahui benar atau tidak hipotesis tersebut, maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu.

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian koefisien regresi parsial atau uji t untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

t-tabel = tingkat signifikansi 5 persen, dengan $df = n - k = 53 - 3 = 50$

Hasil t-tabel = 1,676.

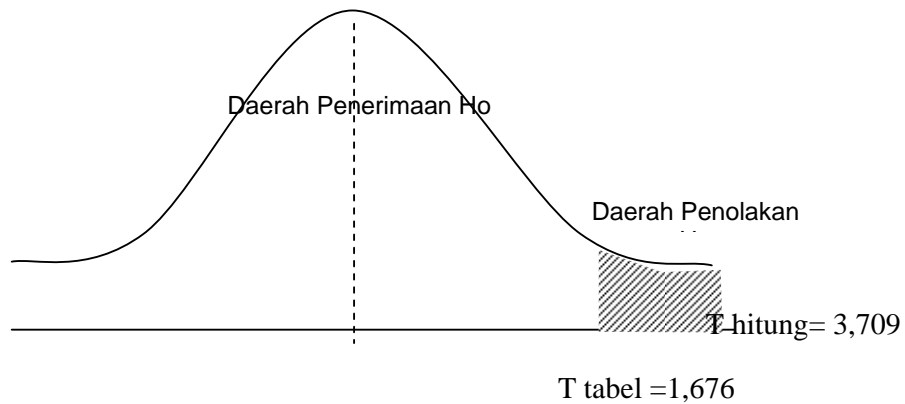
a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : $\beta_1 > 0$ (motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja)

t-hitung motivasi kerja (X_1) 3,709 > t-tabel 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti (Ha diterima).

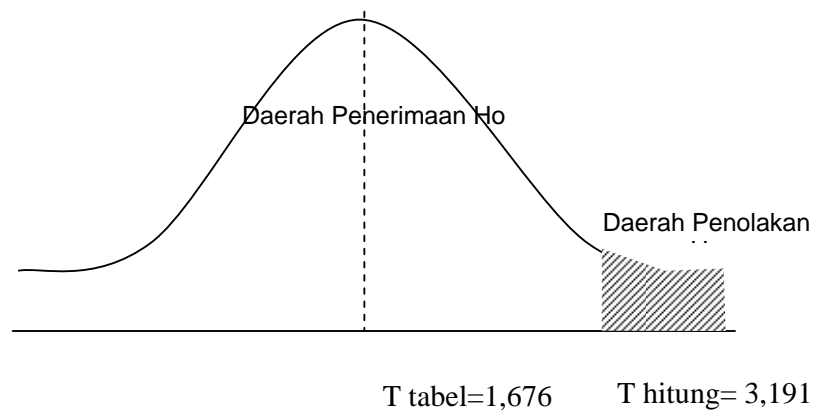


b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_a : \beta_2 > 0$ (Komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja)

t-hitung Komitmen pegawai (X_2) 3,191 > t-tabel 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti (H_a diterima).

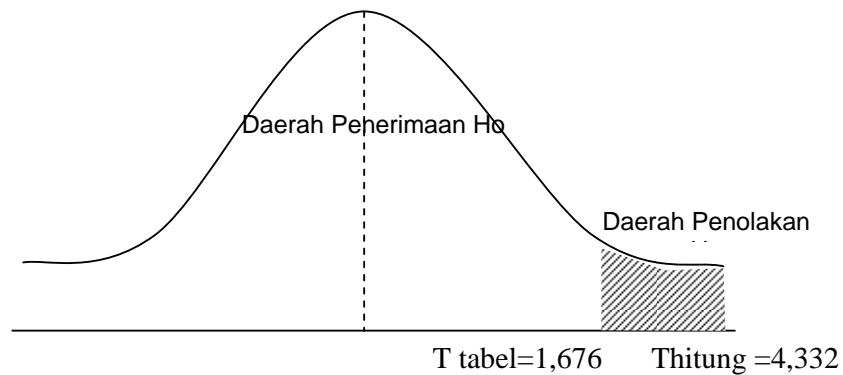


c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : $\beta_3 > 0$ (Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja)

t-hitung lingkungan kerja (X3) 4,332 > t-tabel 1,676, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti (Ha diterima).



2) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah kepuasan kerja, imbalan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.20
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.740	3	45.247	44.013	.000 ^a
	Residual	50.373	49	1.028		
	Total	186.113	52			

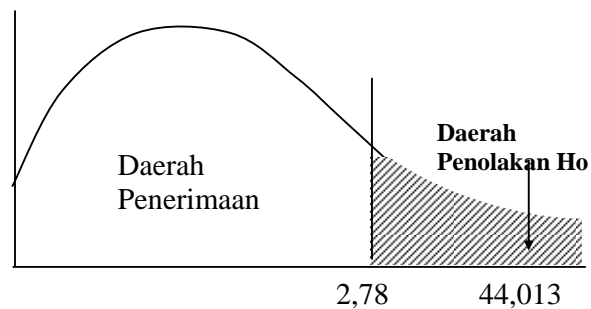
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komitmen Pegawai, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2007

F tabel (k, n-k-1) dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil F tabel = 2,78 sedangkan F hitung dari output komputer melalui program SPSS 12 adalah 44,013. $F_{Hitung} (44,013 > F_{Tabel} (2,78))$, dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (motivasi kerja, komitmen pegawai dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 4.7 Uji F

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.729	.713	1.014	1.979

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komitmen Pegawai, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,729 artinya variasi dari variabel dependen (Y) sebesar 72,9 % dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 27,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis diatas dapat kita simpulkan bahwa

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel motivasi kerja, komitmen pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja

5.2. Saran- saran

Dari analisis yang kita peroleh peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara meliputi
 - a. Meningkatkan rangsangan yang dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

- Dengan memberikan bonus bagi pegawai yang tingkat kehadirannya 100%
 - Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang telah dilakukan
 - Menumbuhkan minat bekerja dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
- b. Meningkatkan rasa memiliki sebagai komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja dengan cara.
- Dengan menumbuhkan loyalitas pegawai dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai
 - Dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.
 - Menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta mengadakan pelatihan, pendidikan ketrampilan.
- c. Meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui.
- Membina hubungan baik dan bekerjasama dengan yang lain dalam menyelesaikan tugas.
 - Dengan memberikan bimbingan dan arahan tentang tujuan dalam pencapaian suatu tugas.
 - Dengan menyediakan fasilitas dan sarana yang memadai dalam membantu menyelesaikan tugas.

2. Bagi pegawai yang melakukan kesalahan terhadap disiplin kerja dapat diberikan sanksi karena kinerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pegawai.
3. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi di LIPPO BANK memiliki kecenderungan rendah, tetapi ada hal-hal yang perlu diperhatikan untuk tetap meningkatkan motivasi kerja agar kinerja pegawai juga tinggi adalah hendaknya pimpinan lebih meningkatkan pemberian penghargaan baik lisan ataupun tertulis, juga pemberian penghargaan dalam bentuk lainnya seperti pemberian insentif atau bingkisan pada kesempatan-kesempatan tertentu sehingga para pegawai akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.3. Saran penelitian yang akan datang.

Untuk penelitian yang akan datang yang mengambil pokok permasalahan yang sama seharusnya lebih memperhatikan dalam memilih variabel bebas. Pemilihan variabel yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan akan memberikan hasil yang baik untuk penelitian