

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1 Gambaran Umum UD Jaya Makmur

Berdirinya usaha dagang pruduk jepitan baju dari plastik ini berawal dari pengalaman Gatot ketika menjadi sebuah karyawan di perusahaan serupa. Dari pengalaman pribadi beliau sebagai karyawan perusahaan hingga menjadi supervisor di perusahaan tersebut akhirnya beliau memunculkan ide bisnis untuk membawa produk tersebut secara independen. Lalu keputusan yang diambil oleh Bapak Gatot sangat tepat karena konsumen dalam negeri dapat langsung menerima dengan baik. Pada awal tahun 1997 Gatot atau pemilik perusahaan mulai mendirikan usaha rumah tangga dengan produk jepitan baju dan memasarkannya pada toko – toko di dekat tempat tinggal beliau yaitu di desa Sumoyono, Cukir, Diwek, yang merupakan lokasi perkampungan padat penduduk serta terdapat pasar tradisional yang menjadi pasar utama di wilayah Kecamatan beliau tinggal. Selama dua belas tahun usaha dilakukan secara mandiri atau pribadi dengan memperkerjakan para sales di perusahaan tersebut.

4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan UD Jaya Makmur

4.1.2.1. Visi

Visi UD Jaya Makmur adalah sebagai berikut :

” Mengembangkan UD Jaya Makmur menjadi lebih besar dan dapat dikenal masyarakat luas”

4.1.2.2. Misi

- a. Membuat produk yang baik

- b. Membuat inovasi terhadap bentuk produk yang sudah ada
- c. Memberikan produk yang berkualitas

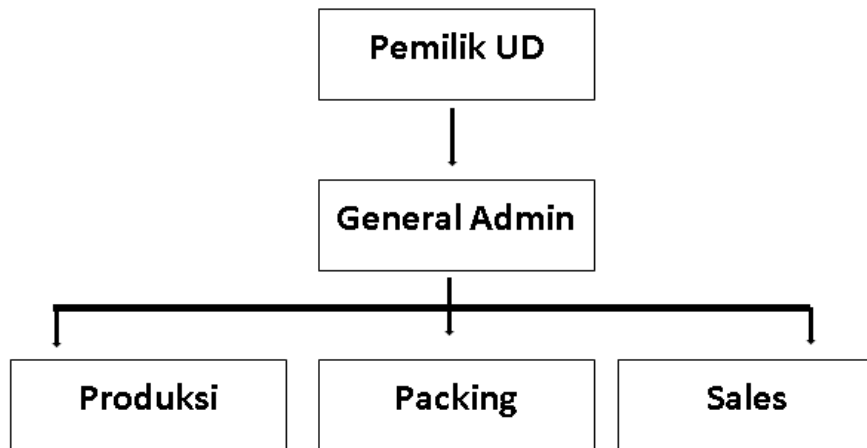
4.1.2.3. Tujuan

Untuk memberikan lapangan pekerjaan terhadap lingkungan sekitar untuk membuat produk local lebih di minati.

4.1.3 Organisasi dan Manajemen

4.1.3.1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan perwujudan dari setiap tugas yang ada dalam tiap-tiap organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun struktur organisasi UD Jaya Makmur dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi UD Jaya Makmur

Sumber :Arsip UD Jaya Makmur, 2022

4.1.3.2. Uraian Tugas Struktur Organisasi UD Jaya Makmur

A. Pemilik UD Jaya Makmur

- 1. Merencanakan, mengatur, menjalankan kegiatan usaha yang dijalankan.

2. Merumuskan kebijakan utama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan UD Jaya Makmur.

B. General Admin

1. Membuat laporan keuangan per minggunya
2. Menyusun gaji karyawan setiap bulan
3. Melakukan pencatatan belanja kebutuhan produk
4. Melaksanakan kegiatan administrasi
5. Melakukan pencatatan penjualan.

C. Produksi

1. Mengoperasikan mesin press pencetakan,
2. Membentuk bahan sesuai dengan karakteristik penjepit baju yang diinginkan.

F. Packing

1. Menyediakan alat dan bahan untuk proses pengemasan yaitu plastic dan label.
2. Mengemas produk ke dalam plastik sesuai dengan jenis-jenis kemasan
3. Memberikan label disetiap kemasan.
4. Menyusun kemasan produk ke tempatnya untuk di serahkan ke *sales*.

G. Sales

1. Mengirimkan produk ke pihak pengeceran.
2. Membuat catatan laporan tentang produk yang telah dikirim dan produk yang gagal produksi.
3. Mengirim produk sesuai target pesanan dari pembeli.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi di UD. Jaya Makmur dengan jumlah 34 responden. Berikut ini peneliti sajikan sesuai dengan karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja karyawan.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	20	59
2	Perempuan	14	41
Total		34	100

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas karyawan produksi di UD. Jaya Makmur berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan karyawan laki – laki lebih memiliki tenaga yang kuat dalam melakukan proses produksi di bandingkan perempuan. Dengan fisik yang kuat tersebut, mereka akan cepat dalam melaksanakan proses produksi di UD. Jaya Makmur, sedangkan untuk perempuan mempunyai bagian *packing* produk. Dengan pembagian pekerjaan yang begitu karyawan dapat bekerja dengan baik, cepat dan teliti sehingga bisa menciptakan kinerja karyawan yang baik.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah	%
1	20-40	28	82

2	41-60	6	18
Total		34	100

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa data responden yang telah terkumpul menunjukkan bahwa karyawan produksi di UD.Jaya Makmurmasih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif yaitu sebesar 82% atau sebanyak 28 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang masih muda memiliki semangat kerja dan ketelitian yang tinggi untuk melaksanakan semua tanggungjawabnya maupun tugas demi menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMP	8	24
2	SMA/SMK	26	76
Total		34	100

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang di UD Jaya Makmur ada karyawan produksi yang mempunyai pendidikan terakhir SMP. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut terhalang ekonomi untuk melanjutkan sekolah, sehingga para karyawan tersebut memilih untuk bekerja di UD. Jaya Makmur. Meskipun dengan pendidikan SMP, para karyawan tersebut bisa mengikuti proses pekerjaan di perusahaan sehingga para karyawan tersebut mampumelaksanakan kinerja yang baik.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	< 2 th	13	38
2	>2 th	21	62
Total		34	100

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2022

Pada tabel diatas rata-rata masa kerja >2 tahun sebesar 62% sebanyak 21 karyawan produksi di UD. Jaya Makmur memilih untuk bertahan bekerja di perusahaan karena dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, para karyawan tersebut merasa akan sulit mencari pekerjaan di tempat lain. Selain pendidikan, karyawan juga merasa sudah mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan proses produksi dan sudah mampu bekerja dengan baik dalam memenuhi target.

4.2.2 Teknik Analisa Data

4.2.2.1 Analisa Data Deskriptif

Pada sub bab ini peneliti mencoba untuk mendeskripsikan keadaan berdasarkan kekuatan, pengaruh, dan keterkaitan masing-masing variabel berdasarkan tanggapan atau jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan di UD. Jaya Makmur.

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara menggambarkan frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan dari masing-masing variabel, dengan menggunakan skala pengukuran 1 (satu) sampai 5 (lima) dan range antar skor = **0,8** sebagaimana diuraikan pada Bab III. Selanjutnya, berdasarkan hasil tabulasi data atas jawaban respondensebagaimana terlampir dapat disusun distribusi frekuensi variabel

X dan variabel Y dari masing-masing unit analisis (Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan), sebagai berikut:

a) Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dari variabel kinerja karyawan.

a) Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dari variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuisi oner	Pilihan Jawaban										Jumlah Responden	Mea n	Kategori
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5				
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%			
Y.1	0	0%	0	0%	3	9%	19	56%	12	35%	34	4.31	Sangat Tinggi
Y.2	0	0%	0	0%	9	26%	17	50%	18	53%	34	4.05	Tinggi
Y.3	0	0%	1	3%	8	24%	22	65%	3	9%	34	3.66	Tinggi
Y.4	0	0%	2	6%	5	15%	14	41%	13	38%	34	3.68	Tinggi
	Rerata											3,93	Tinggi

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Tabel 4.5 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh skor rerata sebesar 3,93 berada pada interval >3,5–4,2 atau dengan predikat “Tinggi”. Meskipun jawaban responden bervariasi, hasil ini

menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban tinggi terhadap pernyataan item dimana hal itu menjelaskan bahwa para karyawan merasa kinerjanya di dalam perusahaan sudah baik, baik dalam hal pelaksanaan produksi maupun pencapaian target

b) Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dari variabel motivasi.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap

Item Kuisione r	Pilihan Jawaban										Jumlah Responden	Mea n	Kate
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5				
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%			
X1.1	0	0%	0	0%	9	26%	16	47%	9	26%	34	3.71	Tinj
X1.2	0	0%	1	3%	9	26%	12	35%	12	35%	34	4.62	San Tinj
X1.3	0	0%	1	3%	9	26%	10	29%	14	41%	34	3.98	Tinj
X1.4	0	0%	0	0%	5	15%	20	59%	9	26%	34	3.65	Tinj
X1.5	0	0%	0	0%	8	24%	18	53%	8	24%	34	4.11	Tinj
	Rerata											4.01	Tinj

Variabel Motivasi

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Tabel 4.6 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi diatas dapat diketahui bahwa skor rerata sebesar 4,01 yang berada pada interval >3,5 – 4,2 atau dengan predikat “Tinggi”. Hasil ini menunjukkan jawaban responden tinggi terhadap motivasi para karyawan di UD. Jaya Makmur dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan dan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

c) Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi.

Item Kuisione r	Pilihan Jawaban										Jumlah Responden	Mea n	Kate
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5				
	STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%			
X2.1	0	0%	1	3%	8	24%	22	65%	3	9%	34	4.31	San Ting
X2.2	0	0%	2	6%	5	15%	14	41%	13	38%	34	3.71	Ting
X2.3	0	0%	1	3%	9	26%	20	59%	4	12%	34	3.72	Ting
	Rerata											3.91	Ting

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Tabel 4.7 distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi diatas dapat diketahui bahwa skor rerata sebesar 3,91 yang berada pada interval >3,5 – 4,2 atau dengan predikat “tinggi”. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menganggap komitmen organisasi dapat membuat para karyawan bertahan dan bekerja di UD. Jaya Makmur. Dengan begitu, mereka akan bekerja dengan baik sehingga bisa menciptakan kinerja karyawan yang baik juga.

4.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan X1, X2 terhadap Y berdasarkan hasil pengelolaan dengan menggunakan aplikasi IBM Statistik program software SPSS versi 20. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.875	.933		3.082	.004
	Motivasi	.393	.050	.590	7.821	.000
	Komitmen Organisasi	.455	.072	.480	6.360	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Variabel dependent pada regresi ini Kinerja Karyawan(Y), sedangkan variabel independent yaitu motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2). Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + c$$

$$Y = 2.875 + (0,393 X_1) + (0,455 X_2) + 0,05$$

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi(X2) yang diberikan pada karyawan di UD. Jaya Makmur maka kinerja karyawan dinilai akan stabil/tetap.

2. $b_1 = 0,590$

Koefisien regresi b_1 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja juga turun.

3. $b_2 = 0,480$

Koefisien regresi b_2 menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika komitmen organisasi menurun maka kinerja juga turun.

Hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa variabel “motivasi dan komitmen organisasi” memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya motivasi dan komitmen organisasi karyawan yang tinggi akan berdampak kinerja karyawan yang tinggi di UD. Jaya Makmur.

4.2.2.3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Normalitas berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya terdistribusi secara normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05. Untuk hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 bawah ini:

*Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.66985573
	Absolute	.129
Most Extreme Differences	Positive	.074
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.755
Asymp. Sig. (2-tailed)		.619

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.619 yang mana hasilnya $>0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Dengan demikian asumsi atau pesyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor*

(VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas. Untuk hasil penelitian ini dapat dilihat pada gambar bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil uji Multikolinier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.875	.933		3.082	.004		
Motivasi	.393	.050	.590	7.821	.000	.734	1.362
Komitmen Organisasi	.455	.072	.480	6.360	.000	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

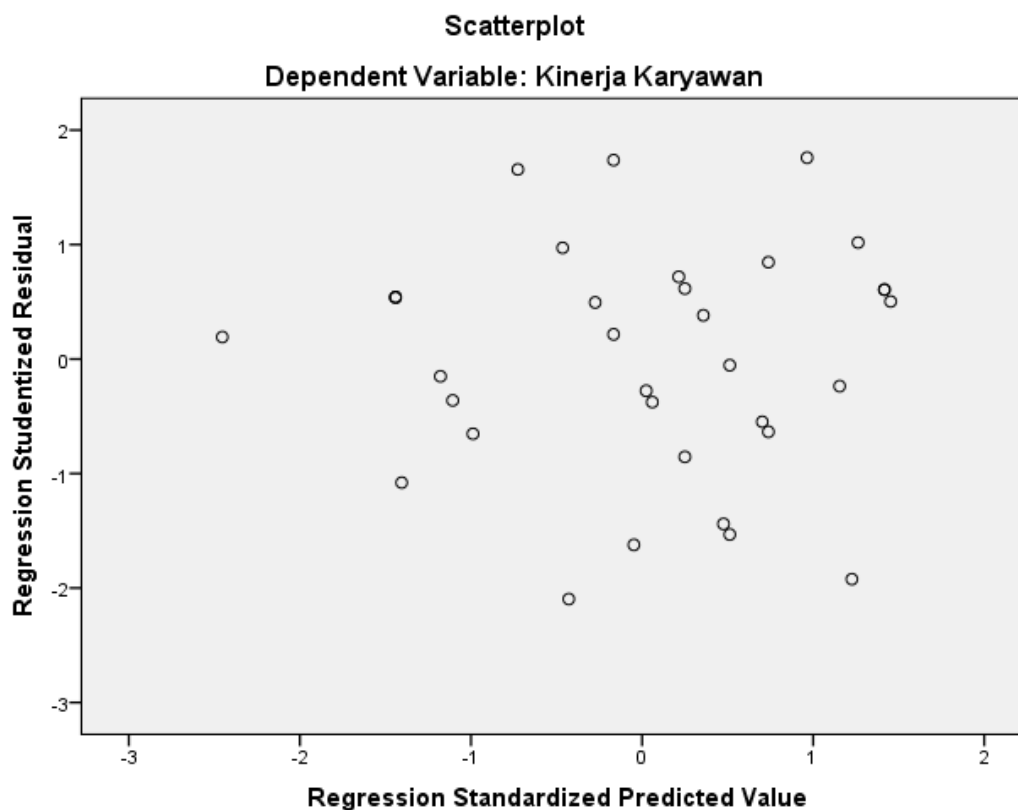
Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan persyaratan di atas bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinier ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) yaitu 0,734. Sementara, nilai VIF untuk variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah 1,362 yang mana hasilnya kurang dari lima (< 5) . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinier dalam model regresi yang digunakan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hal ini dapat dilihat dengan melihat ada tidaknya pola tertentu

(bergelombang) melebar kemudian menyempit pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dengan hasil yang dapat dilihat pada grafik berikut :



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022

Grafik diatas menunjukkan bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi tersebut layak digunakan untuk prediksi.

d) Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. *Pertama*, Uji **Durbin-Watson** (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first orde autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intencept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantar variabel penjelas. Cara menentukan atau kriteria pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

a) Deteksi Autokorelasi Positif:

1. Jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif,
2. Jika $d > dU$ maka **tidak** terdapat autokorelasi positif,
3. Jika $dL < d < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

b) Deteksi Autokorelasi Negatif:

1. Jika $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif,
2. Jika $(4 - d) > dU$ maka **tidak** terdapat autokorelasi negatif,
3. Jika $dL < (4 - d) < dU$ maka pengujian tidak meyakinkan atau tidak dapat disimpulkan.

Maka dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 20 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.862	.691	2.134

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui nilai Durbin-Watson (d) adalah sebesar 2.134. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 0,05 dengan rumus (k ; N) . Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k”, sementara jumlah populasi atau “N” = 34, maka (k ; N) = (2 ; 34). Hasil tersebut lalu dibandingkan dengan distribusi nilai tabel Durbin – Watson dimana ditemukan nilai dL 1,3325 dan dU 1,5808.

Sesuai dengan pernyataan kriteria pengujian autokorelasi, nilai Durbin – Watson (d) yaitu 2.134 yang mana hasilnya > 1,5808, sedangkan nilai hitung $4 - d$ ($4 - 1,791$) yaitu 2.4195 yang mana hasilnya > 1,5808. Maka dapat disimpulkan pada analisis regresi linier berganda tidak terdapat autokorelasi positif dan tidak terdapat autokorelasi negatif sehingga bisa disimpulkan sama sekali tidak terdapat autokorelasi.

4.2.2.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (t test) dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

No	Variabel	Nilai t	Signifikan	Tabel t
1	Motivasi (X1)	7,821	,000	1,691
2	Komitmen	6,360	,000	1,661

	Organisasi (X2)			
--	-----------------	--	--	--

Sumber : data SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis yang pertama dilakukan ialah dengan Uji t yaitu pengujian secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur. Dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $7,821 > t$ tabel sebesar $1,691$ dengan tingkat signifikan t lebih kecil dari $0,05$ (sig. $t = 0,000 < 0,05$), maka hipotesis pertama atau H1 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur. Dengan demikian dugaan peneliti, bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur” terbukti atau dengan kata lain kerangka penelitian yang peneliti uraikan pada hipotesis, yang kesimpulannya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan , maka akan semakin tinggi kinerja karyawan terbukti dengan benar dan signifikan.

2. Pengujian hipotesis yang kedua adalah pengujian secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai t hitung sebesar $6,360 > t$ tabel sebesar $1,691$ dan tingkat signifikan t lebih kecil dari $0,05$ (sig. $t = 0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis kedua atau H2 diterima, yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur. Sebagaimana yang telah peneliti uraikan pada uji hipotesis pertama, pada uji kedua ini juga membuktikan bahwa dugaan peneliti yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur” terbukti benar atau dengan kata lain pernyataan peneliliti pada hipotesis yang kesimpulannya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan terbukti dengan benar dan signifikan.

4.2.2.5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai 1 (satu) ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel independen. Berikut disajikan nilai koefisien determinasi yang tertera pada tabel 4.15 dibawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.862	.691

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data SPSS (diolah) 2022

Dari hasil perhitungan SPSS versi 20 yang tertuang pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,870 artinya kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur berdasarkan hasil analisis ini sebesar 87 % dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi. Dengan demikian sisanya yaitu sebesar 13 % kinerja karyawan

dipengaruhi terhadap faktor lain seperti budaya organisasi pada penelitian Hutomo, Tanuwibowo dan Setiawan (2015), kepuasan kerja pada penelitian Syawal (2017), ataupun konflik peran pada penelitian Faruq, Sunaryo dan Anwar (2017) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan pembahasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

4.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur.

Adapun dalam pemberian motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan juga akan mampu melaksanakan kinerja yang sesuai dengan harapan pihak perusahaan, sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan.

Pada fenomena dinyatakan bahwa beberapa karyawan produksi belum mampu memenuhi target produksi yang ditentukan oleh pihak UD Jaya Makmur serta belum mampu membuat produk tanpa cacat. Hal itu berbanding terbalik dengan hasil penelitian. Target para karyawan produksi UD. Jaya Makmur sudah mampu terpenuhi dengan baik. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan sudah mempunyai pengalaman

dan keinginan belajar yang tinggi agar mampu membuat produk sesuai yang di targetkan dan tanpa cacat. Dengan begitu mereka mampu menunjukkan kinerja karyawan yang baik untuk memenuhi target dan memproduksi produk tanpa cacat.

Hal tersebut harus dipertahankan atau bisa lebih ditingkatkan agar semua karyawan mampu mencapai target yang diinginkan. Apabila karyawan mengalami penurunan dalam target produksinya, maka itu bisa menimbulkan sikap malas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akhirnya akan berimbas pada tanggung jawabnya dan nilai pekerjaan akan ikut menurun.

Menurunnya pencapaian target yang dicapai para karyawan berimbas pada tumbuhnya sikap malas karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki demi mengembangkan proses produksi dan karyawan akan malas mengerjakan target produk yang diberikan secara mandiri, maka dengan begitu para karyawan akan meminta bantuan dari rekan lain untuk mengerjakan atau memenuhi target produksinya. Apabila terlalu lama karyawan mengganggu rekan kerja karyawan lainnya, hal itu bisa menimbulkan ketidaknyamanan rekan karyawan yang lain.

Mempertahankan target yang dicapai karyawan dapat dilakukan dengan cara memenuhi semua harapan para karyawan sesuai dengan kebutuhan, baik dalam segi kompensasi, sarana prasarana di UD. Jaya Makmur, pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawan untuk mencapai target, baik targetnya secara pribadi maupun tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015) yang mendukung penelitian ini bahwa motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong

semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian Hutomo, Tanuwibowo, Setiawan (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan-karyawan yang berkerja di PT Lestari Purnama Perkasa yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling sensus, yang menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan dengan wawancara dan angket lalu dianalisis dengan analisis SPSS. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi dan motivasi kerja, sebagai variabel eksogen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen (Y). Penelitian yang dilakukan di PT. Lestari Purnama Perkasa membuktikan motivasi kerja memang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur. Tingkat komitmen organisasi ini akan menggambarkan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan di UD. Jaya Makmur. Hal ini berbanding terbalik dengan fenomena yang menyatakan bahwa jumlah karyawan produksi yang bekerja di UD Jaya Makmur mengalami penurunan. Hal itu dikarenakan beberapa karyawan mempunyai rasa kesetiaan atau loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Tingginya komitmen

organisasi tersebut karena perusahaan mampu melayani karyawan dengan cara yang baik.

Kesetiaan karyawan di UD. Jaya Makmur mampu membuat para karyawan bertahan lama bekerja di perusahaan. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak perusahaan baik dari segi kompensasi, sarana – prasarana, rekan kerja dan komunikasi yang terjalin dengan baik sesama rekan kerja ataupun manajemen perusahaan, sehingga beberapa karyawan tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan demi pekerjaan yang lain. Kesetiaan karyawan perlu dipertahankan oleh perusahaan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengembangkan diri, membuat komunikasi yang nyaman baik antar karyawan maupun atasan ke bawahan, dan pihak perusahaan juga bisa lebih memperhatikan kehidupan pribadi para karyawan.

Pihak perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan para karyawan dengan kehidupan pribadi. Hal itu bisa dilakukan dengan cara memberikan izin kepada karyawan jika ingin mengambil cuti sesuai dengan peraturan perusahaan, jangan terlalu memaksa karyawan untuk bekerja lembur atau terlalu menuntut target agar para karyawan tidak merasa dikekang oleh pihak perusahaan sehingga rasa peduli dan loyalitas para karyawan tidak hilang dan mampu bekerja lama di perusahaan.

Apabila kesetiaan karyawan menurun, hal itu akan berimbas pada menurunnya rasa bangga dan kemauan para karyawan karena sudah bergabung di UD. Jaya

Makmur dan akan mempengaruhi lama atau tidaknya karyawan bekerja di perusahaan.

Sesuai dengan pernyataan Luthans (2012) jika komitmen organisasi adalah kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota atau bagian dalam organisasi perusahaan itu sendiri, dan keinginan berkarir dalam mengeksplor kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan).

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Faruq, Sunaryo, Anwar (2017) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada UD. Pandang Laut Desa Banyusangka, Bangkalan Madura.

Martanto (2016) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UD. Rekayasa Wangdi W). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian koefisiensi determinasi di peroleh hasil variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi.