

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil PT Kereta Api Indonesia Daop VI Yogyakarta

Daop 6 Yogyakarta atau Daop VI YK adalah salah satu daerah operasi perkereta apian terluas di Indonesia di bawah lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api

Indonesia dipimpin oleh seorang *Executive Vice President* (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia. Daerah Operasi VI Yogyakarta memiliki beberapa stasiun utama yaitu Stasiun Yogyakarta, Lempuyangan, Klaten, Solo Balapan, Purwosari, dan Solo Jebres.

Sejarah perkereta apian di Indonesia dimulai ketika pencangkulan pertama jalur kereta api Semarang-Vorstenlanden (Solo-Yogyakarta) di Desa Kemijen oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele tanggal 17 Juni 1864. Pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta Naamlooze Venootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) menggunakan lebar sepur 1435 mm.

Sementara itu, pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara melalui Staatssporwegen (SS) pada tanggal 8 April 1875. Rute pertama SS meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang. Keberhasilan NISM dan SS mendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti

Semarang Joana Stoomtram Maatschappij (SJS), Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS), Serajoedal Stoomtram Maatschappij (SDS), Oost Java Stoomtram Maatschappij (OJS), Pasoeroean Stoomtram Maatschappij (Ps.SM), Kediri Stoomtram Maatschappij (KSM), Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM), Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM), Malang Stoomtram Maatschappij (MS), Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM), Deli Spoorweg Maatschappij (DSM).

Selain di Jawa, pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan perincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km. Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi Rikuyu Sokyuku (Dinas Kereta Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana.

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambil alihan Kantor Pusat

Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konferensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) pada tahun 1998.

Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan/grup usaha yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT Kereta Commuter Indonesia (2008), PT Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015)

2. Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia Daop VI Yogyakarta

a. Visi

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders.

b. Misi

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

3. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	80
Kuesioner yang terkumpul	60
Kuesioner yang rusak	1
Kuesioner yang digunakan	59
Response rate	98,33%

Data yang peneliti ambil ini adalah data primer. Data primer dapat diperoleh peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop VI Yogyakarta tentang motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 80 responden, kuesioner yang terkumpul berjumlah 60 kuesioner, dan kuesioner yang rusak berjumlah 1 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan yaitu berjumlah 59 kuesioner

4. Deskriptif Data Responden

Penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan yaitu selama satu minggu. Dimulai dari tanggal 15 November 2019 sampai 22 November 2019. Profil responden dapat

peneliti ketahui dari jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan kepegawaian, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	34	57,6%
		Perempuan	25	42,4%
		Jumlah	59	100%
2	Pendidikan	D3	2	3,4%
		S1	20	33,9%
		SMA	37	62,7%
		S2	0	0%
		Jumlah	59	100%
3	Masa kerja	>10 th	20	33,9%
		1-5 th	11	18,6%
		6-10 th	28	47,5%
		Lainnya	0	0%
		Jumlah	59	100%
4	kepegawaian	Pegawai kontrak	1	1,7%
		Pegawai tetap	58	98,3%
		Jumlah	59	100%

Sumber : kuesioner peneliti

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa karyawan laki laki berjumlah lebih banyak dari pada perempuan yaitu 34 orang atau 57,6% dan responden berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang atau 42,4% responden berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya pada karakteristik pendidikan terakhir karyawan yaitu dari lulusan SMA berjumlah 37 orang atau 62,7% yang mana lulusan SMA ini adalah yang terbanyak dari lulusan pendidikan lainnya. Kemudian untuk lulusan D3 yaitu sebanyak 2 orang atau 3,4%. Lalu S1 yang berjumlah 20 orang atau 33,9% dan tidak adanya karyawan yang menempun jenjang S2.

Selanjutnya pada karakteristik masa kerja ini peneliti bagi menjadi 3 kategori yaitu dari 1-5 th , 6-10 th dan > 10 th. Terdapat 11 orang atau 18,6% responden yang memiliki msa kerja 1-5 th. Kemudian terdapat 28 orang atau 47,5% responden

yang memiliki masa kerja 6-10 th. Lalu terdapat 20 orang atau 33,9% responden yang memiliki masa kerja lebih lama yaitu > 10 th. Asumsi dari peneliti jika pegawai telah lebih dari 10 th bekerja maka bisa dikatakan pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan tersebut.

Berikutnya yang terakhir adalah kepegawaian. Berdasar table diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah pegawai tetap yaitu 58 atau 98,3% dan pegawai kontrak yang berjumlah 1 atau 1,7%.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji data supaya dapat mengetahui ketetapan dan kevalidan suatu instrument yang digunakan untuk penelitian. Criteria yang ditetapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data jika mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dikatakan valid. Dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 3 Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Sig	Keterangan
1	0,410	0,2162	0,000	Valid
2	0,534	0,2162	0,000	Valid
3	0,269	0,2162	0,000	Valid
4	0,502	0,2162	0,000	Valid
5	0,318	0,2162	0,000	Valid
6	0,546	0,2162	0,000	Valid

7	0,624	0,2162	0,000	Valid
8	0,603	0,2162	0,000	Valid
9	0,395	0,2162	0,000	Valid
10	0,482	0,2162	0,000	Valid
11	0,658	0,2162	0,000	Valid
12	0,583	0,2162	0,000	Valid
13	0,519	0,2162	0,000	Valid

Dilihat dari table diatas, Uji Validitas Motivasi Kerja diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikan 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan kuesioner pada Motivasi Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Komitmen Organisasional

Item pertanyaan	r hitung	r table	Sig	Keterangan
1	0,400	0,2162	0,002	Valid
2	0,444	0,2162	0,000	Valid
3	0,171	0,2162	0,194	Tidak valid
4	0,426	0,2162	0,001	Valid
5	0,533	0,2162	0,000	Valid
6	0,498	0,2162	0,000	Valid
7	0,154	0,2162	0,245	Tidak valid
8	0,267	0,2162	0,041	Valid
9	0,636	0,2162	0,000	Valid
10	0,441	0,2162	0,000	Valid
11	0,197	0,2162	0,134	Tidak valid
12	0,375	0,2162	0,003	Valid
13	0,216	0,2162	0,100	Tidak valid
14	0,401	0,2162	0,002	Valid

15	0118	0,2162	0,375	Tidak valid
----	------	--------	-------	-------------

Setelah dilakukan uji validitas instrument terdapat item pertanyaan yang gugur atau tidak valid pada variable komitmen organisasi yaitu terdapat 10 item pertanyaan yang valid dan memiliki 5 item pertanyaan gugur. maka perlu dilakukan uji validitas tahap II. Uji validitas tahap II ini dilakukan pada variable komitmen organisasi.

Melalui uji validitas instrument tahap II ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada item pertanyaan yang gugur. Item dinyatakan valid dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Untuk lebih jelasnya uji validitas instrument tahap II dirangkum pada table berikut ini.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Komitmen Organisasi II

Item pertanyaan	r hitung	r table	Sig	Keterangan
1	0,400	0,2162	0,002	Valid
2	0,444	0,2162	0,000	Valid
3	0,426	0,2162	0,001	Valid
4	0,533	0,2162	0,000	Valid
5	0,498	0,2162	0,000	Valid
6	0,267	0,2162	0,041	Valid
7	0,636	0,2162	0,000	Valid
8	0,441	0,2162	0,000	Valid
9	0,375	0,2162	0,003	Valid
10	0,375	0,2162	0,003	Valid

Hasil dari uji validitas tahap II menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Variable komitmen organisasi yang semula terdapat 15 pertanyaan, setelah dilakukan uji validitas II menjadi 10 pertanyaan dengan 5 item pertanyaan yang gugur.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,588	0,2162	0,000	Valid
2	0,532	0,2162	0,000	Valid
3	0,486	0,2162	0,000	Valid
4	0,454	0,2162	0,000	Valid
5	0,519	0,2162	0,000	Valid
6	0,568	0,2162	0,000	Valid
7	0,653	0,2162	0,000	Valid
8	0,751	0,2162	0,000	Valid
9	0,563	0,2162	0,000	Valid

Dilihat dari table Uji Validitas Kinerja diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikan 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada kuesioner kinerja adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan reliabl jika mempunyai nilai *alpha* positif dan lebih besardari 0,6. Semakin besar nilai *alpha*, maka alat pengukur yang digunakan semakin reiablel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang sudah dioleh.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,755	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,621	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,738	Reliabel

Berdasarkan table 4.7 uji reliabilitas suatu variable dikatakan reliable jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Hasil reliabilitas instrument pada variable motivasi kerja adalah 0,755. Variable komitmen organisasi menunjukkan hasil sebesar 0,621. Variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil sebesar 0,738.

Seluruh instrument memiliki nilai *alpha* di atas 0,6. Jadi, semua item pernyataan dari ke tiga variable yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60, yang mana artinya ketiga instrument motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

3. Uji Statistik deskriptif

Uji statistic deskriptif merupakan analisis yang digunakan dan dilakukan untuk menyajikan data, tabel distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran dan pictogram yang dapat menggambarkan mengenai resoponden. untuk menentukan besaran interval dalam statistis deskriptif yaitu sebagai berikut:

Interval = nilai Maksimum – Nilai Minimum

Jumlah kelas

Adapun kategori dari masing-masing interval antara lain :

Tabel 4. 8 Kategori Tngkat Jawaban

Kategori	Batas
Sangat Rendah	1,0 – 1,79
Rendah	1,8 – 2,59
Netral	2,6 – 3,39

Tinggi	3,4 – 4,19
Sangat Tinggi	4,2 – 5,00

a. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden tentang motivasi kerja yang dirangkum dalam table sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Statistic Deskriptif Motivasi Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan	59	3	5	3,98	0,572
Bekerja disebabkan oleh tuntutan ekonomi	59	2	5	,66	0,734
Imbalan berupa bonus diberikan cukup adil	59	3	5	4,05	0,570
Jaminan karier yang pasti	59	2	5	3,90	0,736
Jaminan untuk hari tua	59	3	5	4,32	0,539
Hubungan yang baik dengan rekan kerja	59	3	5	4,08	0,749
Dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan	59	3	5	3,81	0,754
Diikut sertakan dalam kegiatan-kegiatan penting diorganisasi	59	2	5	3,78	0,832
Hasil kerja mendapatkan pujian dari pimpinan	59	2	5	3,80	0,637
penghargaan atas prestasi kerja	59	3	5	4,14	0,681
Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir	59	3	5	3,93	0,691
Pimpinan mendiskusikan masalah dalam pekerjaan	59	2	5	3,88	0,745
Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	59	2	5	3,80	0,761
				3,93	

Table 4.9 diatas menunjukkan hasil pengukuran statistic deskriptif motivasi kerja dari 59 responden. Data tersebut memberikan penilaian pada variable motivasi kerja yaitu memiliki rata-rata 3,93 dengan skor minimal 2 dan

maksimal 5. Nilai tersebut dapat dikategorikan tinggi, hal ini berarti motivasi kerja karyawan tersebut adalah tinggi.

Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang diharapkan untuk membantu organisasi menjadi sukses	59	1	5	3,80	0,783
Saya membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang hebat untuk bekerja	59	2	5	3,68	0,571
Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja untuk organisasi ini	59	2	5	3,54	0,625
Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat mirip	59	2	5	3,71	0,645
Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	59	2	5	3,69	0,725
Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam kinerja pekerjaan saya	59	2	5	3,66	0,633
Saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini	59	2	5	3,83	0,769
Saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja di atas yang lain yang saya pertimbangkan pada saat itu bergabung	59	2	5	3,54	0,877
Seringkali, saya merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengannya para karyawan	59	2	5	3,25	0,801
Bagi saya, ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang memungkinkan untuk bekerja	59	2	5	3,90	0,662
				3,66	

Pada table 4.10 dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variable komitmen organisasi. Variable komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,66 dengan skor minimal 1 dan maksimum di angkat 5, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang

dimiliki karyawan PT. Kereta Api Indonesia daop VI Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi.

Tabel 4. 11 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Hasil kerja saya melebihi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan saya	59	2	5	3,63	0,613
Kualitas pekerjaan yang selalu memuaskan	59	3	5	3,83	0,530
Selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesabaran	59	3	5	3,98	0,629
Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya	59	2	5	3,92	0,677
Selalu tepat waktu dalam bekerja	59	3	5	3,75	0,659
Selalu melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur	59	2	5	4,15	0,761
Bekerja dengan sangat baik sesama rekan kerja	59	3	5	4,07	0,763
Bekerja sama dengan baik dengan atasan	59	3	5	4,24	0,703
Mempertanggung jawabkan setia pekerjaan yang diberikan	59	3	5	4,24	0,652
				3,98	

Pada table 4.11 dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian kinerja karyawan. Variable kinerja karyawan menunjukkan jumlah rata-rata 3,98 dengan skor minimum 2 dan maksimum di angka 5, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi.

C. Analisis Data

1. Regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). ini digunakan untuk menguji

pengaruh variabel independen (motivasi kerja) terhadap dependen (komitmen organisasi) apakah positif atau negative.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	Std.Error	Beta	T	Sig	Keterangan
(constant)	26,366					
Motivasi	1,350	,105	,862	12,846	,000	Signifikan

Sumber: Lampiran

Dependent Variabel : Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel diatas koefisien Beta variabel motivasi sebesar 0,862 dari factor yang diteliti. Hasil dari regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi positif. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin tinggi motivasi akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian. Diketahui bahwa signifikansi 0,000 maka pengaruh motivasi terhadap komitmen signifikan.

2. Regresi linear berganda

Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Ereor	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
(constant)	7,640					
Komitmen	,281	,111	,280	2,537	,014	Signifikan
Motivasi	,349	,083	,466	4,225	0,000	signifikan

Sumber: Lampiran

Dependent Variabel : Kinerja karyawan

- a. Koefisien Beta dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,280 dari semua factor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variable komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan positif. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan uji regresi, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,537 koefisien regresi (Beta) 0,280 dengan probabilitas (p) = 0,14. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien Beta variabel motivasi sebesar 0,466 dari semua factor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan positif. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uji regresi, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,225 koefisien regresi (Beta) 0,466 dengan probabilitas (p) = 0000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik Sebagai syarat dalam analisis regresi maka yang perlu dilakukan yaitu uji asumsi klasik. Model linier berganda dikatakan baik jika memenuhi criteria BLUE (Best Linier Ubiased Estimiator). Agar regresi memenuhi criteria BLUE maka pada modelss tersebut tidak boleh terjadi adanya asumsi klasik seperti: Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikoleniaritas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, Dependent variable, Independent variable atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal, sebuah model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai residual signifikan $> 0,05$. Berikut adalah hasil dari uji normalitas yang telah di lakukan:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75062823
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,077
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

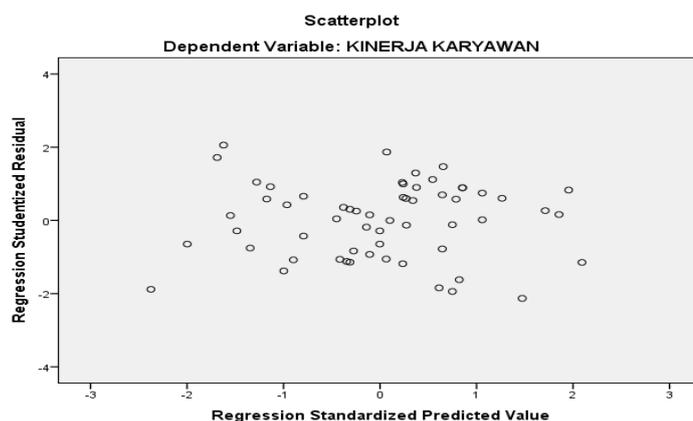
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran

Dari table 4.14 dapat dilihat hasil pengujian normalitas menggunakan metode *kolgomorov smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya suatu heteroskedastisitas dengan melakukan uji gleiser. Uji ini dilakukan untuk menguji perbedaan variansi nilai residual untuk semua pengamatan yang lain linier. Jika *variance* dari nilai residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama yang artinya model penelitian yang baik adalah model penelitian yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada table berikut :



Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : lampiran

Dari gambar 4.1 diatas menunjukkan pengujian Heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* terlihat titik-titik diatas tidak membentuk pola dan terletak

tidak menentu. Jika dilihat dari letak posisi titiktitik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka itu dikatakan abstrak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari gambar diatas tidak terjadi Heteroskedastisitas

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variable independen model regresi. Cara untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factoe* (VIF).jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan pada tahap satu:

Tabel 4. 15 Uji Multikolinieritas komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel	VIF	Tolerrance	Keterangan
Komitmen Organisasi	1,054	0,949	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	1,054	0,949	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Lampiran

Dari table 4.15 diatas dapat dilihat hasil pengujian multikolinieritas memiliki VIF 1,054 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tidak mengalami masalah multikolinieritas

d) Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi klasik bahwa model regresi terbebas dari masalah normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas maka

selanjutnya kita lakukan uji Hipotesis. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada karyawan PT Kereta Api Indonesia daop VI Yogyakarta dengan metode Analisis regresi, Analisis jalur dan Analisis *Sobel Test*. Analisis jalur merupakan peluasan dari analisis regresi berganda untuk menaksir hubungan antar variable yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Adapun hipotesis yang diajukan antara lain:

- 1) Motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
- 4) Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Dengan hipotesis diatas, selanjutnya akan dilanjutkan pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan melalui pengujian regresi berganda dengan menggunakan *IBBS SPSS Statistic 22*. Berikut adalah hasil rangkuman hasil analisis regresi yang telah dilakukan:

1) Uji Hipotesis 1

Berdasarkan table 4.14 di atas dapat dilihat nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai β motivasi kerja yaitu sebesar 0,862 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Dengan ini, hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi” diterima. Artinya Ketika motivasi tinggi maka tinggi juga komitmen karyawan tersebut.

2) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan table 4.14 dapat dilihat nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,014 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian nilai β komitmen organisasi yaitu sebesar 0,280 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

3) Uji Hipotesis 3

Berdasarkan table 4.14 diatas dapat dilihat nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. kemudian nilai β motivasi kerja yaitu sebesar 0,466 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan ini hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

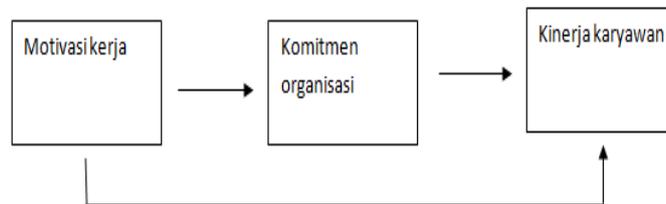
Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan membuat kinerja karyawan tersebut juga tinggi.

4) Uji Hipotesis 4

Pada hipotesis 4 akan menguji nilai mediasi dari komitmen organisasi. Jadi, diperlukan langkah langkah diagram jalur atau *path analysis*. Dalam tahapan *path analysis* diperlukan beberapa langkah yaitu:

a. Membuat diagram jalur

Langkah pertama yaitu membuat model atau path diagram yang sesuai dengan kerangka konseptual yang dibuat. Model tersebut berisi variable yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah:



b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan diatas, dikatakan bahwa variable dapat memidiasi suatu pengaruh apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung. Pada proses ini pengaruh langsung yang terjadi adalah motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung terjadi adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Dari table 4.14 diatas pengaruh langsung dari penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai $\beta = 0,466$. Pengaruh tidak langsung yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi memiliki nilai $\beta = 0,862 \times 0,280 = 0,241$. Dapat disimpulkan hasil pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung. Jadi, dilihat dari pengaruh langsung dan tidak langsung komitmen organisasi tidak memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk mendapatkan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi motivasi terhadap kinerja adalah 1,621. Variable dikatakan mediasi apabila nilai dari sobel test lebih besar dari 1,98 dengan nilai signifikansi 5% hasil dari penelitian motivasi terhadap kinerja adalah 1,621 yang mana lebih kecil dari 1,98 yang artinya tidak memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, dengan hasil perhitungan jalur dan sobel test dari hipotesis 4 yang menyatakan “Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen sebagai variabel intervening” diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia daop VI Yogyakarta. Pembahasan berdasarkan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasioanl pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia daop VI Yogyakarta

Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti ada pengaruh antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Maka hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi diterima. Berarti tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi mempengaruhi komitmen organisasi mereka yang tinggi. Motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan dan motivasi mendorong munculnya tindakan dalam memenuhi kebutuhan.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja akan membuat karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja. Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterkaitan yang kuat, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan daripada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru.

Pada dasarnya setiap karyawan telah memiliki alasan dasar yang mendorong mereka untuk bersemangat dalam bekerja. Selain faktor dalam diri terdapat faktor dari sisi perusahaan tempat mereka bekerja untuk memunculkan rasa keterkaitan terhadap perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan menunjukkan perannya dalam meningkatkan motivasi dengan memberikan dorongan berupa bonus, jaminan untuk hari tua, penghargaan atas prestasi kerja sehingga rasa keterkaitan karyawan terhadap perusahaan menjadi kuat.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Belo, Riana & Piartrini, 2014 yang berjudul Belo, Riana & Piartrini, 2014 , penelitian dari Belo, Riana & Piartrini, 2014 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto) dan penelitian dari Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nusantara Medika Utama Mojokerto). Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja hal tersebut terjadi ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka komitmen karyawan juga tinggi.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi. Hal tersebut berarti tingkat komitmen karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi terpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan adanya karyawan beranggapan bahwa perusahaan tempat karyawan bekerja adalah yang terbaik dari perusahaan lain dan dapat membuat kinerja karyawan bagus dibuktikan dengan karyawan bekerja baik dengan atasan dan rekan rekannya yang mengakibatkan karyawan tersebut bisa mempertanggung jawabkan penuh atas pekerjaannya.

Penelitian sependapat dengan penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Purnama, Sunuharyo & Prasetya, 2016 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang) , penelitian Tania & Sutanto, 2013 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya dan penelitian Apridar & Adamy, 2018 yang berjudul *The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe*. Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen maka akan meningkat juga kinerja dari karyawan.

3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal seperti ini bisa terjadi ketika karyawan mendapatkan tunjangan hari tua, gaji yang sepadan, rekan kerja yang baik dan mendapatkan bonus yang akan mengakibatkan kinerja karyawan baik. Dengan begitu tinggi rendahnya motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti pada PT Kereta Api Indonesia daop VI Yogyakarta.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yaitu dari penelitian Belo, Riana & Piartrini, 2014 yang berjudul Belo, Riana & Piartrini,

2014 , penelitian Fitriastuti, 2013 yang berjudul Fitriastuti, 2013 dan Fitriastuti, 2013 yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi motivasi maka tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

4. Motivasi terhadap kinerja melalui komitmen

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi dilihat dari nilai sobel test yang lebih kecil sehingga dapat disimpulkan hipotesis 4 yang menyatakan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh anatar motivasi terhadap kinerja diterima.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, motivasi yang di berikan PT. Kereta Api Indonesia termasuk dalam golongan tinggi. Hal tersebut sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa perusahaan selalu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Namun adanya motivasi yang diberikan masih dirasa belum mampu untuk meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kelelahan yang dialami karyawan yang membuat karyawan komitmen karyawan menurun, yang berikunya karena karyawan merasa harus bertahan dengan perusahaan karena mereka masih membutuhkan perusahaan, hal tersebut dikarenakan terdapat factor lain yang dirasa mampu untuk mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada perusahaan.

Maka dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu menjadi variabel intervening atau perantara untuk

motivasi kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan masih merasa butuh dengan perusahaan sehingga tinggi rendahnya komitmen organisasi mereka tidak akan mempengaruhi kinerja.