

**ANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN
DEALER YAMAHA JEMBER**

Trias Setyowati ⁽¹⁾, Rina Purwandari ⁽²⁾
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
trias@unmuhjember.ac.id
rinapurwandari2229@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) melakukan analisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan. (2) Melakukan analisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja karyawan. (3) Melakukan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. (4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sensus yakni cara pengumpulan data yang mengambil seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas) dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Data diolah menggunakan IBM SPSS 21. Hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is (1) To analyze the effect of work motivation on employee commitment Sentral Yamaha Dealer Jember. (2) To analyze the effect of work stress on employee commitment Sentral Yamaha Dealer Jember. (3) To analyze the effect of job satisfaction on employee commitment Sentral Yamaha Dealer Jember. (4) To analyze the effect of work motivation, job stress and job satisfaction on employee commitment Sentral Yamaha Dealer Jember. The population in this research were employees of Yamaha Dealer Sentral Jember many as 40 people. The sampling technique used the census data collection method that takes all elements of the population investigated one by one. The

analysis includes testing the research instrument (validity and reliability testing), multiple linear regression analysis, classic assumption test (test multicollinearity, heteroscedasticity test and normality test) and test hypotheses (F test, t test, the coefficient of determination). The data is processed using IBM SPSS 21. Results of regression analysis showed that work motivation, job stress, job satisfaction significantly influence employee commitment at Sentral Yamaha Dealer Jember.

Keywords: *Work Motivation, Job Stress, Job Satisfaction and Employee Commitment*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha saat ini meningkat dan ketat sehingga setiap orang dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai macam tantangan yang dihadapi setiap organisasi timbul dari berbagai sumber, baik dari dalam maupun luar organisasi. Tantangan yang berasal dari luar antara lain dengan kemajuan teknologi, situasi krisis yang mengakibatkan laju perekonomian menjadi lesu, peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan sebagainya. Disamping tantangan dari luar, hambatan yang berasal dari dalam organisasi sendiri menimbulkan suatu masalah tersendiri, misalnya bagaimana sebuah organisasi dapat memenuhi kebutuhan anggotanya dan bagaimana memelihara hubungan antar anggota organisasi agar dapat mengurangi konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Semua tantangan itu harus dihadapi sungguh-sungguh, sehingga organisasi mampu menghadapi tantangan utamanya yaitu bagaimana organisasi dapat berkembang secara berkesinambungan, sehingga organisasi tidak hanya berkembang sesaat kemudian menurun dan akhirnya mati. Hal demikian dapat diraih jika organisasi itu dapat mendayagunakan seluruh sumber daya (*resources*) yang dimiliki dan bersifat langka secara efisien dan efektif (Widodo, 2009).

Diantara sumber daya yang ada pada organisasi, sumber daya manusialah yang sangat penting menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai organisasi sehingga tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dalam merealisasikan tujuannya. Manusia merupakan salah satu dari beberapa

faktor produksi yang sangat sulit dikendalikan. Hal ini disebabkan adanya ciri dan sifat khusus dari faktor produksi tersebut sehingga seringkali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik (Setiawan, 2013).

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas perusahaan dituntut untuk mengelola manajemen SDM sebaik mungkin guna mencapai tujuan perusahaan dengan senantiasa menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbins dan Coulter, 2010:40). Oleh karena itu komitmen organisasi karyawan sangatlah penting karena karyawan yang mempunyai komitmen kuat terhadap organisasinya akan berkinerja baik dalam mengemban pekerjaannya demi tercapainya tujuan organisasi dan apabila komitmen organisasi karyawan tersebut tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga loyalitas dan kinerja karyawan tidak maksimal dan akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat menurunkan komitmen organisasi karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, stres kerja serta kepuasan kerja yang tidak tercapai.

Motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2010:109). Sedangkan menurut Priansa (2014:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi berkaitan dengan kekuatan, arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi dan komitmen organisasional yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Dengan demikian motivasi berarti sesuatu yang akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat dan bekerja lebih efektif untuk menumbuhkan komitmen organisasional karyawan dan mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tania dan Sutanto (2013) pada PT. DAI Knife Surabaya yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan.

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter, 2010:16). Menurut Handoko (2012:200) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasa keawatiran kronis. Stres kerja menjadikan seseorang menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Stres kerja yang terjadi harus segera diatasi karena akan berdampak pada kinerja dan dapat menyebabkan jenuh bekerja bahkan berniat untuk meninggalkan perusahaannya. Hal ini dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rulestari dan Eryanto (2013) pada Rumah Sakit Tk IV Salak Bogor yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasional.

Faktor yang juga mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Coulter, 2010:37). Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menumbuhkan komitmen organisasi karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan tercapai dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai akan berdampak pada kinerjanya, karyawan

akan bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) pada Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang menyatakan bahwa ada pengaruh antar kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Sentral Yamaha Jember merupakan salah satu dealer sepeda motor Yamaha di Jember. Perusahaan yang bergerak dalam penjualan sepeda motor Yamaha dan service sepeda motor merek Yamaha. Sentral Yamaha Jember mengalami permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan karyawan yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan yang baik pula begitupun sebaliknya. Dealer Sentral Yamaha Jember menghadapi masalah pada komitmen organisasi karyawannya. Menurut Sopiah (2008) pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Komitmen organisasi karyawan yang rendah pada Dealer Sentral Yamaha Jember terlihat dari data *turnover* karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

Dilihat dari *turnover* yang terjadi menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2015 sampai Desember 2015 mencapai 17,5%. Dalam periode 1 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dari jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 4 orang karyawan sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 7 orang karyawan. *Turnover* karyawan yang terjadi pada Dealer Sentral Yamaha Jember cukup tinggi yakni 17,5%. Hal ini menandakan bahwa karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember memiliki komitmen organisasi yang kurang kuat.

Kelak dengan adanya pemberian motivasi yang tinggi dan tingkat stres kerja karyawan yang dapat dikelola dengan baik diharapkan karyawan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan yang kuat terhadap perusahaan sehingga juga dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan yang ingin berpindah ke organisasi lain.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka penulis mengambil judul “Analisis Dampak Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember”.

Rumusan masalah yang dapat dirumuskan dari uraian latar belakang diatas adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember?
2. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai *Explanation Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal mempengaruhi antara variabel bebas dan variabel terikat (Umar, 2011). Penelitian ini menganalisis dampak motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri langsung dari objeknya (Supranto, 2008:11). Data yang dianalisis meliputi data kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk jadi dan telah diolah oleh pihak lain (Supranto, 2008:11). Data sekunder yang dikumpulkan bersumber dari internal Sentral Yamaha Jember yaitu data tentang gambaran umum perusahaan, jumlah karyawan, data *turnover* karyawan dan struktur organisasi.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember yang berjumlah 40 orang. Berdasarkan pertimbangan diatas maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populatif (sensus) atau sampling jenuh yakni cara pengumpulan data yang mengambil seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu (Supranto, 2008:23).

Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linier berganda ini dilakukan apabila data sudah terkumpul. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen kerja). Analisis regresi linier berganda ini menggunakan bantuan program IBM SPSS.

Model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Umar, 2011:126):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Kerja

α = Bilangan konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen

e = Standart error

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independent. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi (Umar, 2011:177). Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Umar, 2011:179). Jika varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011:181).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Secara Simultan (*F test*)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (Motivasi kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Komitmen kerja) secara simultan (bersama-sama).

b. Uji Parsial (*t test*)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (Motivasi kerja, Stres kerja, Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Komitmen kerja) sendiri-sendiri.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan (Prayitno, 2010:75).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Secara Keseluruhan

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Ket.
1.	Motivasi kerja			
	a. X1.1	0,749	0,3120	Valid
	b. X1.2	0,545	0,3120	Valid
	c. X1.3	0,804	0,3120	Valid
	d. X1.4	0,769	0,3120	Valid
	e. X1.5	0,519	0,3120	Valid
2.	Stres kerja			
	a. X2.1	0,784	0,3120	Valid
	b. X2.2	0,884	0,3120	Valid
	c. X2.3	0,819	0,3120	Valid

3.	Kepuasan kerja			
a.	X3.1	0,650	0,3120	Valid
b.	X3.2	0,709	0,3120	Valid
c.	X3.3	0,789	0,3120	Valid
d.	X3.4	0,616	0,3120	Valid
e.	X3.5	0,654	0,3120	Valid
4.	Komitmen kerja			
a.	Y1			
b.	Y2	0,566	0,3120	Valid
c.	Y3	0,862	0,3120	Valid
		0,874	0,3120	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid) karena persyaratan yang diperlukan terpenuhi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X1)	0,746	Reliabel
2.	Stres kerja (X2)	0,783	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (X3)	0,738	Reliabel
4.	Komitmen kerja (Y)	0,642	Reliabel

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu komitmen kerja, digunakan analisis regresi linier berganda dan hasil regresi dapat dilihat di tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	2,759	1,266		2,180	,036
X1	,167	,045	,455	3,685	,001
X2	,206	,065	,336	3,185	,003
X3	,150	,053	,350	2,830	,008

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,759 + 0,167 X_1 + 0,206 X_2 + 0,150 X_3 + e$$

Nilai koefisien persamaan regresi diatas diinterpretasikan sebagai berikut:

a. $a = 2,759$

Konstanta sebesar 2,759 dapat diartikan sebagai komitmen kerja apabila tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

b. Variabel Motivasi kerja ($b_1 = 0,167$)

Artinya dari setiap motivasi kerja yang mengubah nilai X_1 sebesar satu satuan akan berakibat pada perubahan komitmen kerja sebesar satu satuan. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap).

c. Variabel Stres kerja ($b_2 = 0,206$)

Artinya dari setiap stres kerja yang mengubah nilai X_2 sebesar satu satuan akan berakibat pada perubahan komitmen kerja sebesar satu satuan. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap).

d. Variabel Kepuasan kerja ($b_3 = 0,150$)

Artinya dari setiap kepuasan kerja yang mengubah nilai X_3 sebesar satu satuan akan berakibat pada perubahan komitmen kerja sebesar satu satuan. Nilai perubahan ini terjadi dengan asumsi bahwa variabel yang lain dalam keadaan konstan (tetap).

e. e = Standart eror dari estimasi

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinearitas dianggap tidak terjadi jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

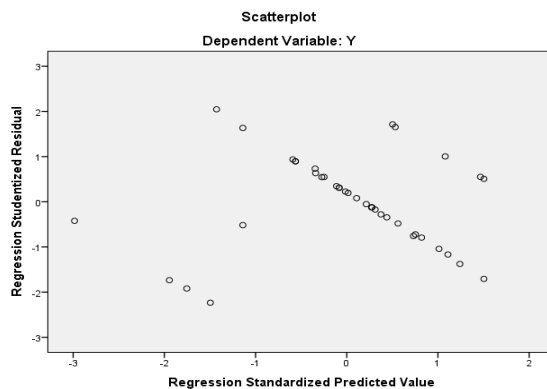
Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi kerja	,718	1,398	Tidak terjadi multikolinearitas
Stres kerja	,987	1,013	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan kerja	,718	1,393	Tidak terjadi multikolinearitas

b. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Umar, 2011:179). Jika varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 *Scatterplot*



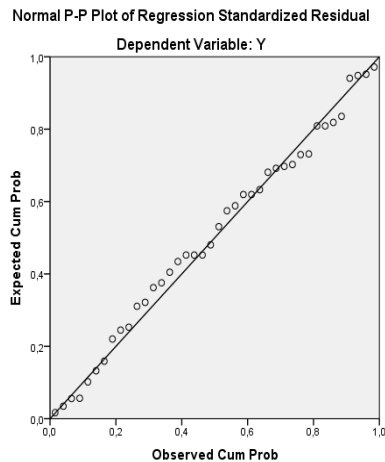
Dari grafik *scatterplot* diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari permasalahan heterokedastisitas, karena titik-

titik yang terjadi menyebar diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

c. Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011:181).

Gambar 2 P. Plot Of Regression Standarized Residual



Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terjadi menyebar di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (komitmen kerja). Hasil analisis dengan uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($18,416 > 2,8663$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

b. Uji t

Untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel motivasi kerja (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu komitmen kerja pada karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember digunakan uji t. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian yaitu untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $-t(\alpha / 2 ; n - k) \leq t \text{ hitung} \leq t(\alpha / 2 ; n - k)$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $t \text{ hitung} > t(\alpha / 2 ; n - k)$ atau $-t \text{ hitung} < -t(\alpha / 2 ; n - k)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t tabel yang diperoleh adalah 2,0281. Nilai t hitung untuk motivasi kerja yang diperoleh adalah t hitung lebih besar dari t tabel ($3,685 > 2,0281$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember. Nilai t hitung stres kerja yang diperoleh adalah nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,185 > 2,0281$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember. Nilai t hitung kepuasan kerja yang diperoleh adalah nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,830 > 2,0281$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

c. Koefisien Determinasi Berganda

Berdasarkan perhitungan pada lampiran maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,573 (57,3%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi (persentase) pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap besarnya variasi (naik turunnya) variabel terikat (komitmen kerja). Dimana variabel terikat komitmen kerja (Y) pada karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas

sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 57,3\% = 42,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

Pengujian secara parsial untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada pembahasan di bawah ini:

1. Motivasi kerja (X1)

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember dengan tingkat keyakinan 95% diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember dapat diterima sesuai dengan penelitian Tania dan Sutanto (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.DAI Knife di Surabaya”. Dari penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Stres kerja (X2)

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel stres kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember dengan tingkat keyakinan 95% diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember dapat diterima sesuai dengan penelitian Rulestari dan Eryanto (2013) dengan judul “Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Tk IV Salak, Bogor”. Dari penelitian ini diketahui bahwa konflik peran

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Kepuasan kerja (X3)

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember dengan tingkat keyakinan 95% diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember. Berdasarkan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada Dealer Sentral Yamaha Jember dapat diterima sesuai dengan penelitian Zuraida, Novitasari dan Sudarman (2013) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PDAM Kota Magelang". Hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, tuntutan tugas berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2012) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,681 dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,702.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 21 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.
4. Variabel motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja karyawan Dealer Sentral Yamaha Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaali dan Pudji Muljono. 2007. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Laksana, Jakarta.
- Maulana, Tofan Hasan. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Prananta, Faris Sugeng. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Situbondo*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Prayitno, Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Media Kom. Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Rozzaid, Yusron dan Dwi Cahyono . 2006. *SPSS Step By Step*. Taman Kampus Pressindo. Jember.
- Rulestri, Sri dan Henry Eryanto. 2013. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah sakit Tk IV Salak Bogor*. Jurnal Ekonomi.
- Setiawan, Iwan. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Dealer Dunia Honda Surabaya*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2008. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Surabaya*. Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Widodo, Untung. 2009. *Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Tenaga Penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang*. Jurnal Ekonomi. STIE Pelita Nusantara Semarang.
- Zuraida Lukia, Dwi Novitasari dan Agus Sudarman. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PDAM Kota Magelang*. Jurnal Ekonomi Bisnis STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

