**ANALISA PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BUDI MANUNGGAL YOGYAKARTA**

**Benedicta Apriia Pratiwi**

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universias Mercubuana Yogyakarta.

**Abstrak**

**Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Budi Manunggal Yogyakarta**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh **Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Budi Manunggal Yogyakarta**. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan produksi pada perusahaan PT Budi Manunggal Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probabilistic sampling* yaitu setiap elemen tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi contoh Pengujian Hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, pengujian signifikan simultan (Uji F), pengujian parsial (Uji t) dan pengujian koefisien determinasi (R2).

Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji t) menujukkan bahwa variabel fisiologi , kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta dan diketahui bahwa variabel komitmen merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta. Pada pengujan secara serempak (Uji F) diketahui bahwa beban kerja, kompensasi dan komitmen secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta. Melalui pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,890, berarti 89% faktor-faktor Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompensasi dan komitmen sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Komitmen dan Kinerja Karyawan**

1. **Pendahuluan**
2. **Latar Belakang Masalah**

PT. Valbury adalah Perusahaan Pialang ternama dalam dunia investasi keuangan global. Melalui penggunaan Informasi Teknologi dalam mendukung proses bisnisnya, PT. Valbury merupakan institusi unggulan yang secara resmi diakui keberadaan dan legalitasnya oleh Pemerintah Indonesia. Perusahaan memberikan fokus 100 persen terhadap proses trading online melalui platform Meta Traeder 4. PT. Valbury menyediakan layanan penuh selama 24 jam sehingga karyawan PT. Valbury di tuntut untuk bekerja ekstra, karyawan harus dapat bekerja dengan baik melayani setiap nasabah. Karenanya perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan agar mereka lebih semangat atau termotivasi mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul “**Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta**”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
2. Diantara variabel beban kerja, kompensasi dan komitmen manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
3. **Landasan Teori**
4. **Pengertian Beban Kerja**

Menurut Irwandy (2006), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Menurut KEPMENPAN no.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban keja menurut PERMENDAGRI no.12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

1. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang merekaberikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002). Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Sofyandi, (2008), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Nawawi (2008), menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2005) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1. **Pengertian Komitmen Karyawan**

Menurut Luthans (2006) komitmen didefenisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Mathis dan Jackson (2002) memberikan defenisi komitmen sebagai derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, karena keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi akan memberikan pengaruh positif bagi kemajuan perusahaan, dan akan menghasilkan kinerja yang maksimal bagi karyawan.

Sunarto (2005) mengatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Pemihakan ini disebabkan adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada pekerjaannya yang berarti sekaligus memihak terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

1. **Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Ambar (2009), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2005), berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Moeheriono (2009), berpendapat bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2005), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasikerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

1. **Kerangka Pikir**

Berdasarkan uraian singkat diatas maka penulis membuat kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai pegangan didalam penelitian ini yang terlihat seperti dibawah ini:

KOMPENSASI

(X2)

(

KOMITMEN

(X3)

KINERJA KARYAWAN

(Y)

BEBAN KERJA

(X1)

**Gambar II.1**

**Kerangka Pikir**

1. **Hipotesa Penelitian**

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
2. Diduga variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
3. Diduga variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
4. Diduga variabel beban kerja, kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
5. **Metedologi Penelitian**
6. **Variabel Dependen atau Variabel Terikat**

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria,dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012) “Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”.

Kinejra Karyawan PT. Valbury Yogyakarta merupakan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini.

1. **Variebel Independen atau Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2012) “Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Dalam penelitian ini variabel independen X adalah Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen (X3).

1. **Populasi Penelitian**

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek peneliti yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di wilayah kerja PT. Valbury Yogyakarta yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 36 orang sehingga sampel penelitian ditetapkan seluruh populasi (*total sampling*) yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Valbury Yogyakarta yang berjumlah 36 orang.

1. **Jenis dan Sumber Data**
2. **Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini data primer dikumpulkan dengan metode survey menggunakan kuesioner yang terstruktur yang diberikan langsung kepada karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

1. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara, Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku – buku, literatur, jurnal – jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

1. **Metode Pengumpulan Data**
2. **Wawancara**

Wawancara adalah metode pengambilan data dengan cara menanyakan hal yang ingin diketahui secara langsung bertatap muka dengan respoden. Wawancara dalam observasi ini dilakukan pada saat observasi berlangsung.

1. **Kuesioner**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari indikator-indikator variabel penelitian.

1. **Studi Kepustakaan**

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

1. **Uji Instrumen Pengumpulan Data**

Widodo (2009) menjelaskan bahwa instrumen pengukuran variabel dalam penelitian kuantitatif harus memenuhi beberapa persyaratan agar menghasilkan data pengukuran variabel penelitian yang akurat. Persyaratan yang paling banyak dikemukakan oleh para ahli dan dianggap syarat baku adalah validitas dan reliabilitas.

1. **Uji Validitas**

Menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau satu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. (Umar, 2007).

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. (Umar, 2007).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

1. **Analisa Data Kuantitatif**
2. **Pengujian Asumsi Klasik**
3. Uji Normalitas

Sebelum ditentukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan penguji data atau uji kenormalan data. Jika data berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametris, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik nonparametris. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi normalitas data dengan melihat titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

1. Uji Multikonealiritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) melalui program SPSS for Windows Versi 20.0. Nilai umum yang biasa dipakai adalah Tolerance value < 0,1 atau VIF > 10 maka terjadi terjadi multikolinearitas, jika nilai Tolerance value > 0,1 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Luthfi, 2014).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu dengan Grafik *Scatterplot*.

Untuk memudahkan perhitungan dalam uji heteroskedastisitas ini digunakan program SPSS for Windows Versi 20.0, sehingga hasil output dari *SPSS* tersebut dapat disimpulkan apabila dari grafik *Scatterplot* terlihat apabila titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode statistik dalam bentuk analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2009). Pada penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda dimana melibatkan 3 variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Komitmen (X3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dicari dengan rumus:

Y = a + *b1* X1 + *b2* X2 + *b3* X3

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji t-statistik (Parsial)**

Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi ketentuan sebagai berikut.

1. Jika tingkat signifikasi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima, sebaliknya Ha ditolak.
2. Jika tingkat signifikasi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, sebaliknya Ha diterima.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Beban Kerja)

maka Beban Kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

Ha1 : β > 0, maka Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

1. Variabel X2 (Kompensasi)

H02 : β ≤ 0, maka Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

Ha2 : β > 0, maka Kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

1. Varibel X3 (Komitmen)

H03 : β ≤ 0, maka Komitmentidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

Ha3 : β > 0, maka Komitmenmemiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

1. **Uji Statisti F (Simultan)**

Pengujian dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dilakukan dengan ketentuan yaitu:

Kriteria Uji:

Jika Fhitung > Ftabel pada = 5% maka H0 ditolak dan H1 diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (beban kerja, kompensasi dan komitmen) secara bersama-sama dengan variabel terikat (kinerja karyawan) PT Valbury Yogyakarta.

Jika Fhitung < Ftabel pada = 5% maka H0 diterima dan H1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (beban kerja, kompensasi dan komitmen) secara bersama-sama dengan variabel terikat (kinerja karyawan) PT Valbury Yogyakarta.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 (Beban Kerja), X2 (Kompensasi) dan X3 (Komitmen) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

***Kd = R2.*100%**

Keterangan:

 Kd : Koefisien determinasi atau seberapa jauh

 perubahan variabel terkait

 R : Korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independien terhadap variabel dependen kuat.
3. **Hasil Analisis Dan Pembahasan**
4. **Uji Validitas dan Reliabilitas**
5. **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 20.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 30 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,361(nilai r tabel untuk n=30); α = 0,05 maka item/ pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Untuk lebih lengkapnya uji validitas kuisoner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.1**

**Uji Validitas Instrumen**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pertanyaan** | **R Hitung (Corrected Item-Total Correlation)** | **R Tabel** | **Keterangan** |
| 1. Beban Kerja | P1 |  0,845 | 0,361 | valid |
|   | P2 |  0,842  | 0,361 | valid |
|   | P3 |  0,887  | 0,361 | valid |
|   | P4 |  0,909 | 0,361 | valid |
|   | P5 |  0,862 | 0,361 | valid |
|  | P6 |  0,773 | 0,361 | valid |
|   | P7 |  0,812 | 0,361 | valid |
| 2. Kompensasi | P8 |  0,803 | 0,361 | valid |
|   | P9 |  0,770 | 0,361 | valid |
|   | P10 |  0,710 | 0,361 | Valid |
|  | P11 |  0,735 | 0,361 | valid |
|   | P12 |  0,794 | 0,361 | valid |
|   | P13 |  0,830 | 0,361 | valid |
|   | P14 |  0,732 | 0,361 | valid |
|  3. Komitmen | P15 |  0,662 | 0,361 | valid |
|  | P16 |  0,807 | 0,361 | valid |
|   | P17 |  0,686 | 0,361 | valid |
|   | P18 |  0,857 | 0,361 | valid |
|   | P19 |  0,878 | 0,361 | valid |
|   | P20 |  0,816  | 0,361 | valid |
|  | P21 |  0,808 | 0,361 | valid |
|   | P22 |  0,745 | 0,361 | valid |
|  4. Kinerja Karyawan | P23 |  0,855 | 0,361 | valid |
|   | P24 |  0,837 | 0,361 | valid |
|  | P25 |  0,857 | 0,361 | valid |
|  | P26 |  0,880 | 0,361 | valid |
|  | P27 |  0,809 | 0,361 | valid |
|  | P28 |  0,848 | 0,361 | valid |
|  | P29 |  0,842 | 0,361 | valid |
|  | P30 |  0,887 | 0,361 | valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Tabel IV.1 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtable= 0,361 (nilai r tabel untuk n=30), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus Alpha. Menurut Nunally, jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,60 termasuk dalam tingkat reliabilitasnya kurang baik, di atas 0,7 sampai 0,8 adalah tingkat reliabilitasnya dapat diterima, sedangkan yang baik adalah jika di atas 0,8 (Ghozali, 2002).

Hasil uji reliabilitas kuisioner penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.2**

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Koef. Alpha** | **Nilai Kritis** | **Status** |
| Beban Kerja | 0,918 | 0,8 | Handal |
| Kompensasi | 0,890 | 0,8 | Handal |
| Komitmen | 0,892 | 0,8 | Handal |
| Kinerja Karyawan | 0,939 | 0,8 | Handal |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alph*a yang cukup besar yaitu di atas 0,8 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

1. **Pengujian Asumsi Klasik**
2. **Uji Multikolinearitas**

**Tabel IV.3**

**Uji Multikolinearitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Collinearity Statistics** |
| **Tolerance** | **VIF** |
| 1 | (Constant) |  |  |
| X1 | .282 | 3.542 |
| X2 | .219 | 4.576 |
| X3 | .181 | 5.517 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat miltikolinearitas dalam model karena nilai VIF < 10.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada Gambar IV.1 berikut:



**Gambar IV.1**

**Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Gambar IV.1 diatas Hasil uji heterogenitas tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang berarti tidak terjadi heterokodesitas dalam model regresi.

1. **Uji Normalitas**

Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat normal *probability* *plot*, sehingga hampir semua aplikasi komputer statistic menyediakan fasilitas ini. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi komulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi komulatif dari distribusi normal (*hypotheeical distribution*).



**Gambar IV.2**

**Uji Normalitas**

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada *Normal P-Plot of Regression Standardized* dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. **Analisis Regresi Berganda**

Hasil analisis uji regresi berganda dapat dilihat pada Tabel IV.4 berikut ini:

**Tabel IV.4**

**Uji Interaksi Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | .537 | 1.628 |  | .330 | .744 |
| X1 | .363 | .105 | .366 | 3.469 | .002 |
| X2 | .323 | .142 | .272 | 2.272 | .030 |
| X3 | .400 | .144 | .366 | 2.778 | .009 |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Persamaan regresi berganda berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui sebagai berikut:

Y = 0,537 + 0,363.X1 + 0,323.X2 + 0,400.X3

 Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Komitmen

1. **Pengujian Hipotesis**
	1. **Uji t**

Kriteria pengujian:

1. Sig t hitung < 0,05, maka Hipotesis diterima
2. Sig t hitung > 0,05, maka Hipotesis ditolak

Pengambilan keputusan:

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Beban Kerja n (X1)

Beban Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,002) < 0,05.

1. Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,030) < 0,05.

1. Komitmen (X3)

Komitmen (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,009) < 0,05.

* 1. **Uji F**

Hasil uji F variabel bebas terhadap terikat adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Uji F**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 759.941 | 3 | 253.314 | 95.424 | .000a |
| Residual | 84.948 | 32 | 2.655 |  |  |
| Total | 844.889 | 35 |  |  |  |
| 1. Dependent Variable: Y
 |
| b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3 Sumber : Data primer yang diolah, 2017 |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Beban kerja, Kompensasi dan Komitmen berpengaruh bersama - sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta. Hal ini ditunjukan oleh nilai sig. (0,000) < 0,05.

**c. Koefisien Determinasi (R2)**

Hasil koefisien determinasi menggunakan program SPSS *for Windows* Versi 20.0 dapat di lihat pada Tabel IV.6 di bawah ini:

**Tabel IV.6**

 **Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .948a | .899 | .890 | 1.629 |
| 1. Predictors: (Constant), X1, X2, X3
 |
| b. Dependent Variable: Y |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R2*) sebesar 0,890, artinya pengaruh variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data yang dilakukan peneliti terhadap variabel-variabel tentang pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa Komitmen (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta.
4. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa Beban kerja, Kompensasi dan Komitmen berpengaruh bersama - sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Valbury Yogyakarta.
5. Besarnya variabel *Adjusted R2* sebesar 0,890, artinya pengaruh variabel Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini
6. Pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel Komitmen karena koefisien betanya (Unstandardized Coefficients) paling besar dibandingkan lainnya yaitu 0,400.