

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Matahari Department Store Purwokerto

1. Sejarah Matahari Department Store

PT. Matahari Department Store merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail berdiri sejak tanggal 24 Oktober 1958 dimana Bapak Hari Darmawan membuka gerai pertamanya di daerah Pasar Baru Jakarta berupa toko *fashion* anak-anak, matahari melangkah maju dengan membuka department store pertama di Indonesia tahun 1972 hingga saat ini telah mengoperasikan 145 gerai yang tersebar di 76 kota di seluruh Indonesia dan salah satunya berada di kota Purwokerto. Matahari Department Store Purwokerto sendiri berada di pertokoan Kebondalem Jl. Jendral Suprpto, Kebondalem, Purwokerto Lor, berdiri sejak 26 tahun yang lalu tepatnya tanggal 4 Februari 1995.

PT. Matahari Department Store sebagai market leader yang menyediakan aneka macam kebutuhan *fashion* anak hingga dewasa, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen department store. PT.Matahari Department Store berpartner dengan kurang lebih 700 pemasok lokal serta pemasok internasional. Misi Matahari adalah untuk menyediakan produk *fashion* bermutu tinggi dengan harga yang terjangkau. Matahari selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan dari barang modis dengan suasana toko yang nyaman serta menarik.

2. Visi dan Misi Matahari Department Store Purwokerto

a. Visi

Ritel Matahari akan menjadi pusat *fashion* & gaya hidup yang paling sukses di Indonesia yang membawa nilai & peluang secara nasional di semua saluran kami. Kami berbakat untuk mencapai ini dengan fokus pengalaman dan nilai pelanggan sambil mengubah pola pikir kita menjadi kamilah ahlinya.

b. Misi

Untuk memuaskan pelanggan dengan gaya aspiratif namun terjangkau terlihat bags dan merasa nyaman.

3. Filosofi Matahari Department Store

- a. Matahari berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan.
- b. Matahari berusaha menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, tentram dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan.
- c. Matahari berusaha menciptakan sistem organisasi terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal.
- d. Matahari berusaha mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian negara.
- e. Matahari berharap atas dasar sinkronisasi saling percaya mempercayai, hormat menghormati, bekerja sama dengan baik dengan azas kekeluargaan untuk mencapai tujuan kekal abadi.

B. Analisa Data dan Pembahasan

1. Gambaran Umum Responden

Untuk mengetahui karakteristik dari 34 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Deskripsi karakteristik responden disajikan secara lengkap pada tabel berikut:

Tabel 3.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Persen (%)
Laki-laki	14	41,176
Perempuan	20	58,824
Jumlah	34	100

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel dapat dilihat bahwa karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto yang mendominasi adalah berjenis kelamin perempuan

sebesar 58,824 persen sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 41,176 persen. Disamping itu pengelompokan responden juga dilakukan menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah (Responden)	Persen (%)
<=20	2	5,88
>20-30	12	35,29
>30-40	4	11,76
>40-50	14	41,17
>50-55	2	5,88
Jumlah	34	100

Sumber: Data primer diolah.

Dilihat dari tabel responden yang berumur dibawah atau sama dengan 20 tahun hanya 5,88 persen, usia diatas 20-30 tahun 35,29 persen, usia diatas 30-40 tahun 11,76 persen, usia diatas 40-50 tahun sebesar 41,17 persen, sedangkan usia diatas 50-55 tahun 5,88 persen.

2. Pengujian Tingkat Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan yang dijadikan kuesoner dalam variabel rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Pengujian validitas untuk kelima variabel tersebut dilakukan dengan membandingkan antara korelasi skor butir dengan faktor item-itemnya menggunakan *product moment* dan r tabel, dengan $df = (n-2) = (34-2) = 32$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3388 (lampiran 8, hal 90)

Tabel 5.
Validitas Butir Pertanyaan Dari Variabel Rotasi Kerja (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1_1	0,855	0,338	Valid
X1_2	0,735	0,338	Valid
X1_3	0,734	0,338	Valid
X1_4	0,755	0,338	Valid
X1_5	0,717	0,338	Valid

Sumber: Lampiran 4, halaman 76.

Seperti yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua perhitungan validitas pada item atau pertanyaan rotasi kerja (X_1) adalah valid karena semua nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel rotasi kerja.

Tabel 6.
Validitas Butir Pertanyaan Dari Variabel Komitmen Organisasional (X_2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2_1	0,64	0,338	Valid
X2_2	0,801	0,338	Valid
X2_3	0,843	0,338	Valid
X2_4	0,841	0,338	Valid
X2_5	0,759	0,338	Valid
X2_6	0,565	0,338	Valid

Sumber: Lampiran 4, halaman 77.

Seperti yang terlihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa semua perhitungan validitas pada item atau pertanyaan komitmen organisasional (X_2) adalah valid karena semua nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional.

Tabel 7.
Validitas Butir Pertanyaan Dari Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3_1	0,741	0,338	Valid
X3_2	0,726	0,338	Valid
X3_3	0,599	0,338	Valid
X3_4	0,66	0,338	Valid
X3_5	0,698	0,338	Valid
X3_6	0,772	0,338	Valid

Sumber: Lampiran 4, halaman 79.

Seperti yang terlihat pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua perhitungan validitas pada item atau pertanyaan disiplin kerja (X_3) adalah valid karena semua nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja.

Tabel 8.
Validitas Butir Pertanyaan Dari Variabel *Self Efficacy* (X4)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X4_1	0,806	0,338	Valid
X4_2	0,856	0,338	Valid
X4_3	0,708	0,338	Valid
X4_4	0,660	0,338	Valid
X4_5	0,633	0,338	Valid
X4_6	0,795	0,338	Valid

Sumber: Lampiran 4, halaman 80.

Seperti yang terlihat pada tabel 8 menunjukkan bahwa semua perhitungan validitas pada item atau pertanyaan *self efficacy* (X₄) adalah valid karena semua nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy*.

Tabel 9.
Validitas Butir Pertanyaan Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y_1	0,652	0,338	Valid
Y_2	0,871	0,338	Valid
Y_3	0,882	0,338	Valid
Y_4	0,88	0,338	Valid
Y_5	0,792	0,338	Valid

Sumber: Lampiran 4, halaman 81.

Seperti yang terlihat pada tabel 9 menunjukkan bahwa semua perhitungan validitas pada item atau pertanyaan kinerja karyawan (Y) adalah valid karena semua nilai r-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

3. Pengujian Tingkat Realibilitas

Realibilitas bertujuan untuk mengukur seberapa besar tingkat pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap setiap situasi. Hasil uji realibilitas terhadap kuesioner dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10.
Realibilitas Butir Pertanyaan Rotasi Kerja, Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

Variabel	Nilai alpha hitung	Standar Pengujian	Keterangan
Rotasi Kerja	0,815	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,818	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,769	0,7	Reliabel
Self Efficacy	0,837	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,874	0,7	Reliabel

Sumber: Lampiran 4, halaman 76-81.

Berdasarkan tabel 10 di atas, perhitungan realibilitas untuk variabel rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan yang diperoleh memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Maka butir pertanyaan dari variabel rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

4. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskriptif ini menjelaskan tentang seberapa tinggi tingkat penilaian responden terhadap variabel rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

Analisis deskriptif untuk kelima variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Rotasi Kerja

Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	2	14	18	34
2	0	0	2	13	19	34
3	0	0	3	16	15	34
4	0	0	5	21	8	34
5	0	0	3	17	14	34
Jumlah	0	0	15	81	74	170
Persentase	0	0	8,82	47,65	43,53	100

Sumber: Lampiran 5, halaman 83.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 menunjukkan bahwa dari 34 responden mengenai rotasi kerja tidak ada responden yang menjawab sangat

tidak setuju dan tidak setuju, yang menjawab netral sebesar 8,82%, yang menjawab setuju sebesar 47,65%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 43,53%.

Deskripsi jawaban responden pada variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional.

Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	0	13	21	34
2	0	0	0	16	18	34
3	0	1	9	13	11	34
4	0	3	13	11	7	34
5	0	0	0	15	19	34
6	0	1	7	17	9	34
Jumlah	0	5	29	85	85	204
Persentase	0	2,45	14,22	41,67	41,67	100

Sumber: Lampiran 5, halaman 84.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 12 menunjukkan bahwa dari 34 responden mengenai komitmen organisasional tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 2,45%, yang menjawab netral sebesar 14,22%, yang menjawab setuju sebesar 41,67%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 41,67%.

Deskripsi jawaban responden pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

Tabel 13.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.

Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	1	16	17	34
2	0	0	0	17	17	34
3	0	2	1	19	12	34
4	0	0	1	23	10	34
5	0	0	0	13	21	34
6	0	0	0	12	22	34
Jumlah	0	2	3	100	99	204
Persentase	0	0,98	1,47	49,02	48,53	100

Sumber: Lampiran 5, halaman 85.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 13 menunjukkan bahwa dari 34 responden mengenai disiplin kerja tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju sedangkan yang menjawab tidak setuju sebesar 0,98%, yang menjawab netral sebesar 1,47%, yang menjawab setuju sebesar 49,02%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 48,53%.

Deskripsi jawaban responden pada variabel *self efficacy* dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Self Efficacy*.

Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	1	16	17	34
2	0	0	3	20	11	34
3	0	0	3	18	13	34
4	0	0	0	15	19	34
5	0	0	2	15	17	34
6	0	0	4	19	11	34
Jumlah	0	0	13	103	88	204
Persentase	0	0,00	6,37	50,49	43,14	100

Sumber: Lampiran 5, halaman 86.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 14 menunjukkan bahwa dari 34 responden mengenai *self efficacy* tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menjawab netral sebesar 6,37%, yang menjawab setuju sebesar 50,49%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 43,14%.

Deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 15.
Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.

Pertanyaan	Skor Jawaban					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
1	0	0	1	25	8	34
2	0	0	1	21	12	34
3	0	0	2	21	11	34
4	0	0	2	20	12	34
5	0	0	4	18	12	34
Jumlah	0	0	10	105	55	170
Persentase	0	0,00	5,88	61,76	32,35	100

Sumber: Lampiran 5, halaman 87.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 15 menunjukkan bahwa dari 34 responden mengenai kinerja karyawan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju, yang menjawab netral sebesar 5,88%, yang menjawab setuju sebesar 61,76%, dan yang menjawab sangat setuju sebesar 32,35%.

C. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi tersebut variabel dependen, variabel independen atau bahkan keduanya berdistribusi normal atau tidak yaitu digunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dari hasil perhitungan pada lampiran 6, halaman 88, dapat terlihat bahwa nilai *asympt.sig* (*2-tailed*) > α . Nilai *asympt.sig* (*2-tailed*) 0,094 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data menyebar dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari satu pengamatan yang lain menggunakan uji *glesjer*. Jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alpha (0,05) maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas antara lain sebagai berikut:

Tabel 16.
Hasil Uji Heteroskedastisitas.

No	Variabel	Sig	α	Keterangan
1.	Rotasi Kerja	0,778	0,05	Tidak terjadi Heterokedastistas
2.	Komitmen Organisasional	0,444	0,05	Tidak terjadi Heterokedastistas
3.	Disiplin Kerja	0,323	0,05	Tidak terjadi Heterokedastistas
4.	<i>Self Efficacy</i>	0,360	0,05	Tidak terjadi Heterokedastistas

Sumber: Lampiran 6, halaman 88.

Berdasarkan tabel 16 di atas nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$, yaitu nilai signifikan variabel rotasi kerja sebesar 0,778, variabel komitmen organisasional sebesar 0,444, variabel disiplin kerja 0,323 dan *self efficacy* sebesar 0,360. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas maka dapat digunakan dan menganalisa nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lainnya. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $(VIF) \geq 10$ (Ghozali, 2011). Adapun hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari tabel 17 berikut:

Tabel 17.
Nilai Kolom VIF Untuk Pengujian Multikolinieritas.

No	Variabel	VIF
1.	Rotasi Kerja	1,490
2.	Komitmen Organisasional	2,231
3.	Disiplin Kerja	2,214
4.	<i>Self Efficacy</i>	1,668

Sumber: Lampiran 6, halaman 88.

Pada tabel 17 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF tidak ada di atas 10 (nilai VIF rotasi kerja sebesar 1,490, komitmen organisasional sebesar 2,231, disiplin kerja sebesar 2,214 dan *self efficacy* sebesar 1,668). Dari

data tersebut maka data penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinieritas.

5. Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 23 (lampiran 7, halaman 90) diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,577 + 0,267 X_1 + 0,073 X_2 + 0,522 X_3 + 0,164 X_4 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 4,577$ artinya nilai konstanta dari kinerja karyawan sebesar 4,577 apabila rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy* bernilai nol/tetap, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 4,577.

$b_1 = 0,267$ artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,267 satuan apabila rotasi kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap. Artinya semakin meningkat rotasi kerja pada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$b_2 = 0,073$ artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,073 satuan apabila komitmen organisasional naik satu satuan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap. Artinya semakin meningkat komitmen organisasional pada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$b_3 = 0,522$ artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,522 satuan apabila disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap. Artinya semakin meningkat disiplin kerja pada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$b_4 = 0,164$ artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,164 satuan apabila *self efficacy* naik satu satuan dengan asumsi variabel yang lain bernilai tetap. Artinya semakin meningkat *self efficacy* pada karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

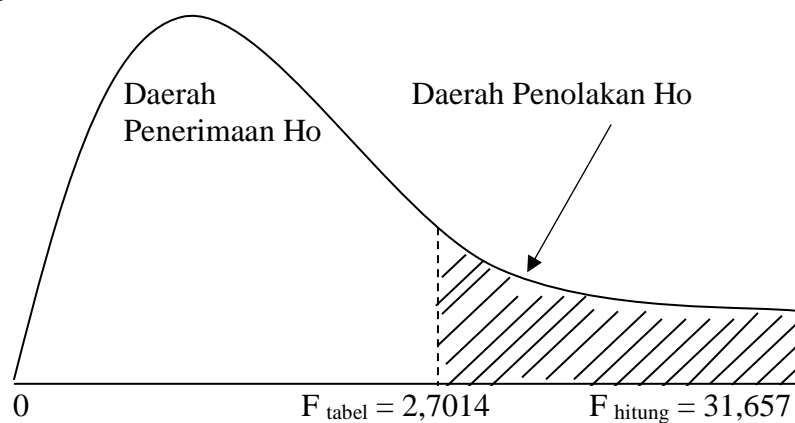
6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah R square yaitu sebesar 0,814 atau (81,4%) (lihat lampiran 7, halaman 89). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (rotasi kerja, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan *self efficacy*) ke variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 81,4% sedangkan sisanya 18,6% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

7. *Goodness of Fit Test*

Uji F digunakan untuk mengetahui model layak atau kurang layak dari persamaan regresi. Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) serta derajat kebebasan $(k-1);(n-k)=(5-1);(34-5)=(4);(29)$ diperoleh F tabel sebesar 2,7014 (lampiran 9, halaman 93). sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan memperoleh F hitung sebesar 31,657 sehingga dapat di lihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($31,657 > 2,7014$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa model regresi yang digunakan layak.

Hasil pengujian hipotesis dengan uji F dapat digambarkan pada gambar 2 sebagai berikut:

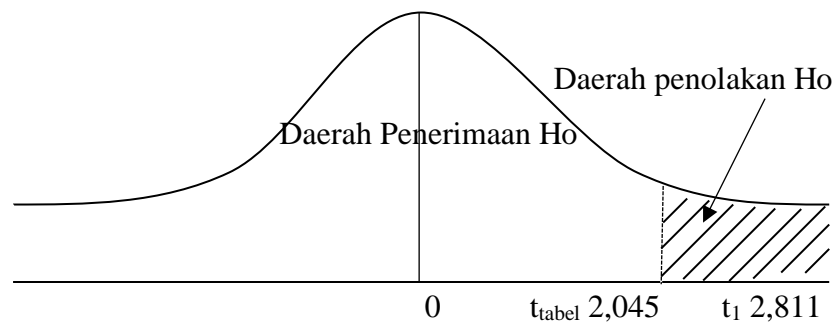


Gambar 2. Kurva uji F

8. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama.

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara variabel rotasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (34-5) = 29$, diperoleh t tabel sebesar 2,045 (lampiran 10, halaman 94), dan dari perhitungan diperoleh t hitung rotasi kerja sebesar 2,811 (lampiran 7, halaman 90). Hasil dari membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($2,811 > 2,045$) dengan signifikansi ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departmen Store Purwokerto, **diterima**.

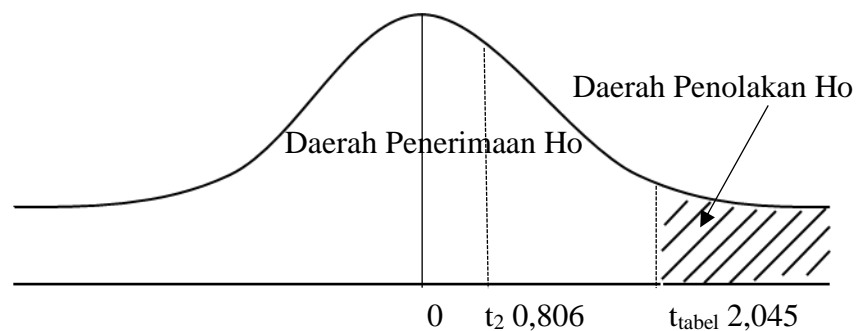


Gambar 3. Kurva uji t rotasi kerja.

b. Hipotesis Kedua.

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara variabel komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (34-5) = 29$, diperoleh t tabel sebesar 2,045 (lampiran 10, halaman 94), dan dari perhitungan diperoleh t hitung komitmen organisasional sebesar 0,806 (lampiran 7, halaman 90). Hasil dari membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,806 < 2,045$) dengan signifikansi ($0,427 < 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya komitmen organisasional

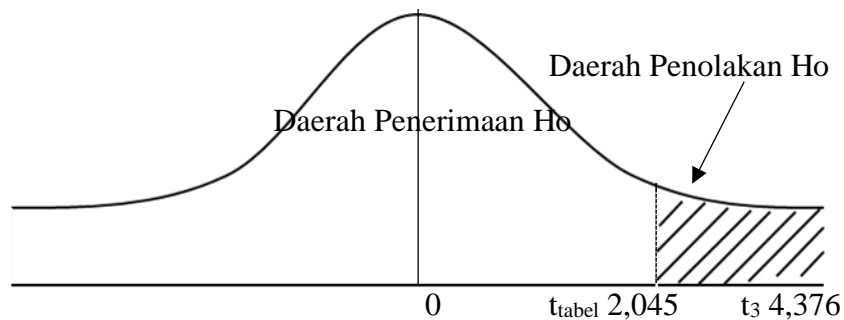
mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departmen Store Purwokerto, **ditolak**.



Gambar 4. Kurva uji t komitmen organisasional.

c. Hipotesis Ketiga.

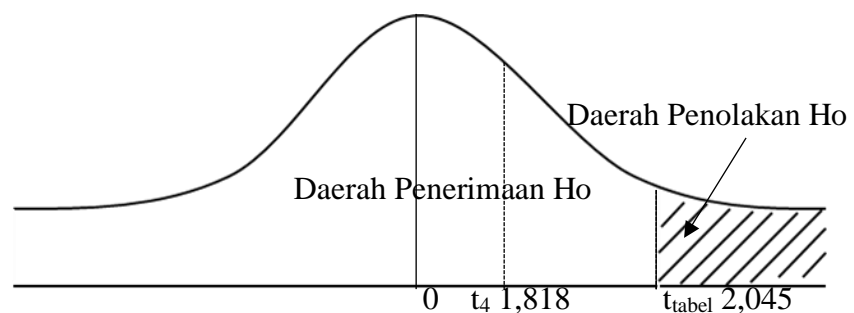
Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan $(df)/dk = (n-k) = (34-5) = 29$, diperoleh t tabel sebesar 2,045 (lampiran 10, halaman 94), dan dari perhitungan diperoleh t hitung disiplin kerja sebesar 4,376 (lampiran 7, halaman 90). Hasil dari membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel ($4,376 > 2,045$) dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departmen Store Purwokerto, **diterima**.



Gambar 5. Kurva uji t disiplin kerja

d. Hipotesis Keempat.

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara variabel *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ttingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan(df)/dk = $(n-k) = (34-5) = 29$, diperoleh t tabel sebesar 2,045 (lampiran 10, halaman 94), dari perhitungan diperoleh t hitung *self efficacy* sebesar 1,818 (lampiran 7, halaman 90). Hasil dari membandingkan t hitung dengan t tabel diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,818 < 2,045$) dengan signifikansi ($0,079 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departmen Store Purwokerto, **ditolak**.



Gambar 6. Kurva uji t *self efficacy*

9. Pembahasan

a. Pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} rotasi kerja lebih besar dari t_{tabel} (gambar 3, hal 53) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Rotasi kerja menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Rahman (2016) merupakan pergantian seorang karyawan secara periodik dari satu tugas ke tugas yang lainnya.

Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penerapannya pada PT. Matahari Department Store Purwokerto rotasi kerja yang dilakukan secara berkala mampu mengurangi kejenuhan kerja, selain itu karyawan juga dapat memulai tugas dan fungsi yang baru hal ini secara langsung dapat meningkatkan ketrampilan. Penerapan indikator tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cay (2020), Rahman dan Solikhah (2016) serta Tunggal, dkk (2014) yang menyatakan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji linier berganda, dapat diketahui dari tabel *Coefficients* bahwa koefisien regresi linier berganda komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto. Hal ini disebabkan karena $Sig. > \alpha$ maka disimpulkan bahwa koefisien regresi komitmen organisasional tidak teruji signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Purwokerto. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto. Hal tersebut berarti semakin besar

komitmen yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan semakin naik, begitu pula sebaliknya semakin kecil komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto akan semakin menurun. Pihak manajemen perlu memperhatikan apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan dari faktor komitmen organisasional. Indikator-indikator yang digunakan berpengaruh rendah terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto meliputi keterkaitan secara emosional dan tetap bertahan dalam perusahaan merupakan kewajiban. Perusahaan hendaknya memperhatikan faktor yang mendorong karyawan agar merasa nyaman bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Chughtai dan Zafar (2006) yang menyatakan bahwa semakin besar komitmen, semakin besar kemungkinan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang konsisten dengan kriteria kinerja.

Hasil penelitian pada PT. Matahari Department Store Purwokerto ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Liana (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksono (2014), Hikmah dan Susanta (2018), serta Yamanie dan Syaharuddin (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, dalam penerapan indikator disiplin kerja pada PT. Matahari Department Store Purwokerto mampu menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan juga memiliki kesadaran akan peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan,

selain itu karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra dan Indrawati (2015), Yamanie dan Syaharuddin (2016) serta Sahangggamu (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja PT. Matahari Department Store Purwokerto. Hasil pengolahan data 1,818 menunjukkan variabel *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto, artinya jika *self efficacy* tinggi, akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sedangkan taraf untuk signifikansi $0,079 > 0,050$ berarti *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto.

Self efficacy pada PT. Matahari Department Store Purwokerto termasuk di dalamnya keyakinan dalam menghadapi kondisi dan situasi yang beragam, keyakinan diri akan usaha yang telah dilakukan mampu mencapai target serta kesuksesan untuk perusahaan. Karyawan PT. Matahari Department Store Purwokerto pada dasarnya memiliki efikasi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan tetapi kinerjanya tidak meningkat, hal ini disebabkan karyawan masih merasa kurang percaya diri akan hasil kerja yang telah dilakukan sehingga membutuhkan strategi yang lebih baik untuk mampu mencapai terget dan memberi kesuksesan terhadap perusahaan Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hikmah (2018), Harjono (2015) dan Sulaiman (2014) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah

dilakukan oleh Kaseger (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.