

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI BERPRESTASI,
KOMITMEN AFEKTIF DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUAL (SALESMAN) MOTOR SUZUKI
DI AREA PURWOKERTO SEKITARNYA**

Rizza Adi Putra
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Hengky Widhiandono
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Abstract

The research was aimed at reveal the influence of leadership, motivation to excel, affective commitment and stress at work partially and simultaneously to word Suzuki salesmen's performance in Purwokerto and the surrounding area.

The type of this study is survey research. The subjects were 83 Suzuki salesmen in Purwokerto and the surrounding area, with more than one year working experience. There are 59 people participate as the respondents. The researcher employs multiple regressions to analyze the data.

The findings show that partially, the factors like leadership, motivation to excel, affective commitment and stress at work influence Suzuki salesmen's performance in Purwokerto and the nearby area simultaneously, there is influence of leadership, achievement motivation, affective commitment and stress at work toward Suzuki salesmen's performance in Purwokerto and the surrounding area.

Keywords: leadership, achievement motivation, affective commitment, stress at work, toward Suzuki salesmen's performance.

A. Latar Belakang

Perkembangan industri otomotif khususnya sepeda motor mengalami peningkatan yang sangat pesat, hal ini terlihat dari jumlah kendaraan yang beredar di jalan-jalan raya. Berdasarkan data yang diperoleh penjualan sepeda motor pada semester pertama (Januari-Juni) tahun 2014 sepeda motor Honda menduduki peringkat tertinggi dengan penjualan 2.625.128 unit (62,26%), Yamaha sebanyak 1.335.067 unit (31,64%), Suzuki sebanyak 166.369 unit (3,96%), Kawasaki sebanyak 79.171 unit (1,90%) dan TVS sebanyak 10.168 (0,24%) (Motorplus, 2014).

Berdasarkan data penjualan sepeda motor di atas, meskipun sepeda motor Suzuki menempati urutan ketiga namun secara unit penjualan masih tertinggal jauh dengan pesaingnya yaitu sepeda motor Honda dan Yamaha. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha sekarang ini. Pemilihan strategi pemasaran yang tepat menjadi hal yang sangat penting bagi para produsen. Menurut Craven (2008) yang perlu diperhatikan dalam strategi pemasaran adalah tentang strategi produk, strategi distribusi dan juga strategi promosi. Promosi yang digunakan sebagai salah satu strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan adalah dengan melalui personal selling dan yang termasuk didalamnya adalah tenaga penjual (*salesman*).

Tenaga penjual atau *salesman* berfungsi menjembatani antara perusahaan dengan konsumen secara personal. Bahkan dimata konsumen, *salesman* itu sendiri dianggap sebagai wakil/karyawan perusahaan. Seorang *salesman*-lah yang dapat membawa informasi yang dibutuhkan konsumen. Strategi pemasaran kepada konsumen melalui tenaga penjual atau *salesman* memang sangat efektif. Hal ini karena *salesman* melakukan interaksi langsung dengan konsumen. Interaksi yang mendalam

antara *salesman* dengan konsumen dapat mengantarkan pada kesuksesan. Oleh karena itu, seorang *salesman* haruslah seorang pendengar yang efektif dan mempunyai ketrampilan bernegosiasi serta memiliki kepribadian yang sesuai dengan tuntutan sebagai seorang *salesman* (Sulaksana, 2003).

Bagi tiap dealer motor Suzuki mengelola tenaga penjual (*salesman*) yang jumlahnya tiap bulan berubah-ubah kadang tambah maupun berkurang bukan perkara yang mudah, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Dibutuhkan keinginan dan ketrampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. *Salesman* dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin yang selalu memotivasi karyawannya dan memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan (Thoha, 2010). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Selain kepemimpinan, dalam diri tenaga penjual (*salesman*) juga harus memiliki motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah *salesman* yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta bertujuan untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, memiliki pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. Selain itu bagi para tenaga penjual (*salesman*) yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah maka mereka akan mengalami banyak kesulitan dalam pekerjaannya dan kehidupannya sehari-hari, karena mereka tidak memiliki semangat serta tujuan dalam bekerja dimana para tenaga penjual (*salesman*) tersebut akan lebih sulit untuk berkembang menjadi lebih baik lagi, dan hal itu akan berpengaruh pada pendapatan serta penilaian kerja pada perusahaan.

Selain motivasi berprestasi, *salesman* juga harus mempunyai komitmen terhadap perusahaan yang disebut komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan komitmen yang dibangun berdasarkan keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan terhadap organisasinya. Komitmen afektif dikatakan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja di dalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut (*The strength of a person's desire to work-for organization because he or she agrees with it and wants to do so*) (Greenberg, 2007).

Selain kepemimpinan, motivasi berprestasi dan komitmen afektif, *salesman* juga harus dapat mengelola stres kerja. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres (Anoraga, 2005).

Obyek pada penelitian ini adalah sales (tenaga penjual) yang berada di dealer-dealer motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya seperti PT. Insan Sarana Murni, PT. Istana Niaga Pratama, PT. Giriharjo Putra Mandiri, PT, Wahana Mulya Santosa, CV. Sedaton Bakti Utama dan CV. Sarana Niaga, yang merupakan penyalur motor suzuki di area Purwokerto sekitarnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiranata (2011) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Mertanadi dan penelitian yang dilakukan oleh Natajaya (2013) menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan dan etos kerja dengan kinerja guru di SMA N 1 Kututambahan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rofiaty (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan

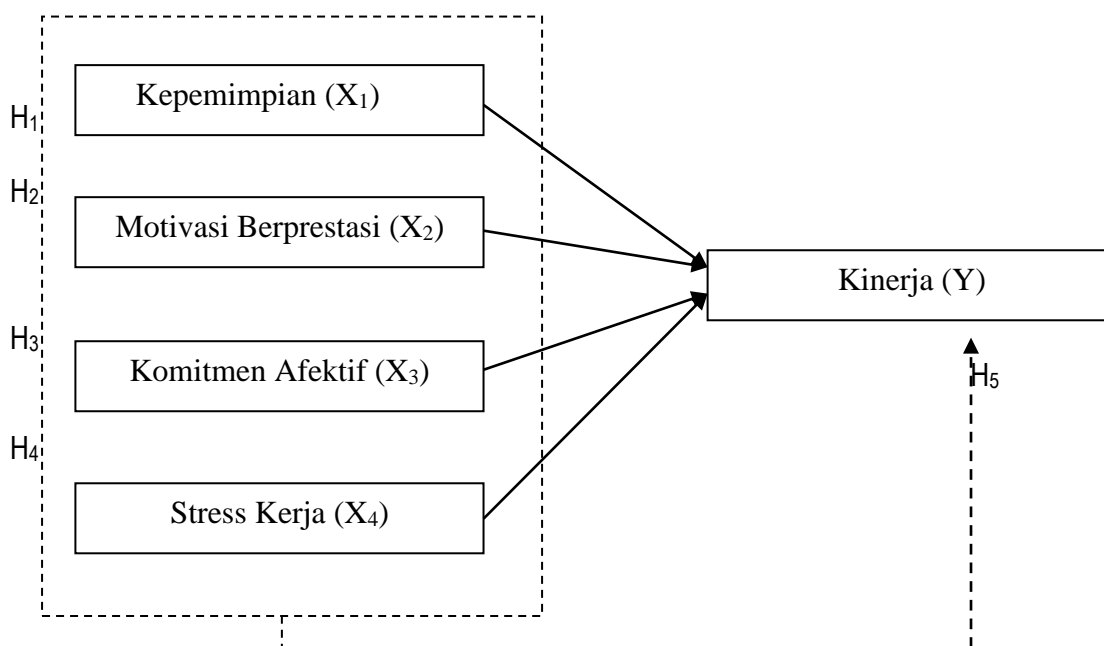
antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Brawijaya dan Sanjaya (2012) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI BERPRESTASI, KOMITMEN AFEKTIF DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA SALESMAN MOTOR SUZUKI DI AREA PURWOKERTO SEKITARNYA”.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif dan stres kerja secara parsial terhadap salesman motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif, dan stress kerja secara simultan terhadap salesman motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya.

C. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Komitmen afektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2009).

2. Kepemimpinan

Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

3. Motivasi Berprestasi

Menurut Munandar (2010) Orang yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan.

4. Komitmen Afektif

Menurut Robbins (2008), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam suatu organisasi (Darmawan, 2013).

5. Stress Kerja

Definisi stress kerja menurut Morgan & King (2008) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Cooper (2010) juga mengatakan bahwa stress kerja juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologi sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

F. METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian survei.

2. Objek Penelitian

Salesman motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya.

3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya yang telah bekerja ≥ 1 tahun berjumlah 83 orang.

b. Sampel dan Teknik Sampling

Pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* karena jumlah populasi pada saat penelitian bisa saja kurang dari jumlah yang tercantum maka dengan menggunakan rumus tersebut jumlah sampel yang digunakan lebih kecil dari populasi. Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan untuk mendapatkan informasi yang mendasar dari laporan tentang diri sendiri atau pengetahuan atau informasi yang diteliti.

5. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen

afektif dan stress kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja tenaga penjual.

2. Definisi Operasional

Kepemimpinan (X_1) adalah Kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoha, 2010). Indikator kepemimpinan (Siagian, 2011):

- a) Iklim saling mempercayai (pertanyaan no 1,2)
- b) Penghargaan terhadap ide bawahan (pertanyaan no 3)
- c) Memperhatikan perasaan bawahan (pertanyaan no 4)
- d) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan (pertanyaan no 5)
- e) Perhatian pada kesejahteraan bawahan (pertanyaan no 6)
- f) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja pada bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya (pertanyaan no 7)
- g) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional (pertanyaan no 8)

Motivasi Berprestasi (X_2) adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai suatu prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2009).

Indikator motivasi berprestasi (Mc Clelland, 2007):

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi (pertanyaan no 1)
- b) Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya (pertanyaan no 2)
- c) Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil risiko yang dihadapinya (pertanyaan no 3)
- d) Melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan (pertanyaan no 4,5)
- e) Mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu (pertanyaan no 6,7)

Komitmen Afektif (X_3) adalah sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu.

Indikator komitmen afektif yaitu (Darmawan, 2013):

- a) Kemauan karyawan (pertanyaan no 1)
- b) Kesetiaan karyawan (pertanyaan no 2)
- c) Kebanggaan karyawan (pertanyaan no 3)

Stress kerja (X_4) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Indikator stress kerja yaitu (Munandar, 2010):

- a) Konflik kerja (pertanyaan no 1,2)
- b) Beban kerja (pertanyaan no 3)
- c) Waktu kerja (pertanyaan no 4)
- d) Sikap pimpinan (pertanyaan no 5)

Kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2009). Indikator kinerja yaitu (Tika, 2011):

- 1) Kualitas (pertanyaan no 1)
- 2) Kuantitas (pertanyaan no 2)
- 3) Waktu penyelesaian tugas (pertanyaan no 3)
- 4) Efisiensi biaya (pertanyaan no 4)
- 5) Menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan (pertanyaan no 5)
- 6) Komitmen terhadap nama baik pribadi dan perusahaan (pertanyaan no 6,7)

G. HASIL PENELITIAN

1. Respon Rate

Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 90 kuesioner. Dari 90 kuesioner yang kembali dan terisi lengkap sebanyak 59 kuesioner. Jadi responden rate sebanyak 65,5% persen (59/90) dan sebanyak 31 (34,5%) kuesioner hilang.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada pertanyaan kepemimpinan yang terdiri dari 8 item pertanyaan, variabel motivasi berprestasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan, komitmen afektif terdiri dari 3 pertanyaan, stres kerja terdiri dari 5 pertanyaan dan kinerja terdiri dari 7 pertanyaan. Semua item pertanyaan pertanyaan pada variabel kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif, stres kerja dan kinerja dapat dikatakan valid karena semua nilai signifikansi $< 0,005$ atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Semua item pertanyaan pertanyaan pada variabel kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif, stres kerja dan kinerja dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha pada seluruh variabel $> 0,266$ atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan $\alpha=0,05$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas dengan melihat nilai *asympt.sig* sebesar 0,192 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal, karena nilai *asympt.sig* lebih dari 0,05. Uji Multikolieritas Nilai *tolerance* secara keseluruhan lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF tidak ada yang > 10 artinya model regresi tersebut tidak terdapat multikolinaritas. Uji Heteroskedasitas signifikansi secara keseluruhan lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi diasumsikan tidak terdapat heteroskedasitas.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel Output Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.899	4.510		3.747	.000
	Kepemimpinan	.134	.068	.069	2.501	.001
	Motivasi_berprestasi	.292	.149	.373	3.958	.005
	Komitmen_afektif	.092	.217	.081	2.424	.007
	Stres_kerja	-.152	.104	-.224	-1.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linear berganda (*standardized coefficient*) adalah :

$$Y = 16,899 + 0,134 X_1 + 0,292 X_2 + 0,092 X_3 - 0,152 X_4$$

a. Pengujian hipotesis pertama

Variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} 2,501 sebesar dan t_{tabel} sebesar 2,000, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$. Hipotesis pertama yang berbunyi kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, tidak dapat ditolak (diterima).

b. Pengujian hipotesis kedua

Variabel motivasi berprestasi memiliki nilai t_{hitung} 3,958 sebesar dan t_{tabel} sebesar 2,000 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu serta nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hipotesis kedua yang berbunyi motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, tidak dapat ditolak (diterima).

c. Pengujian hipotesis ketiga

Variabel komitmen afektif memiliki nilai t_{hitung} 2,424 dan t_{tabel} sebesar 2,000, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hipotesis ketiga yang berbunyi komitmen afektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, tidak dapat ditolak (diterima).

d. Pengujian hipotesis keempat

Variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} -1,462 dan t_{tabel} sebesar -2,000, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hipotesis keempat yang berbunyi stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, tidak dapat ditolak (diterima).

e. Uji F

Hasil penelitian menunjukkan nilai F_{hitung} 11,964 sebesar dan F_{tabel} sebesar 2,53, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu serta nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya hipotesis kelima yang berbunyi kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, tidak dapat ditolak (diterima).

5. Pembahasan

Hasil hipotesis pertama diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya. Hal ini dapat dilihat dari tabel output regresi linear berganda. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kiswanto (2010), hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan Kaltim Post Samarinda dan penelitian Wiranata (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap stres karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sugihartono (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (3,958) lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Natajaya (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan dan etos kerja dengan kinerja guru di SMA N 1 Kubutambahan dan penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2013) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di Kecamatan Sumberbaru Jember.

Hasil penelitian Juliani (2008), mengungkapkan bahwa ada tiga indikator motivasi intrinsik yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. adalah tanggung jawab, peluang untuk maju dan kepuasan kerja, sedangkan indikator-indikator lain seperti prestasi dan pengakuan orang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya. Hasil penelitian

yang mendukung dari Nydia (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT. Haryono. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugihartono (2012) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang.

Sedangkan penelitian yang tidak mendukung adalah Supartha (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Krama Bali. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian lainnya yang tidak mendukung adalah Saputro (2012) tentang "Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Kantor Cabang Pontianak" menunjukkan bahwa variabel bangga menjadi bagian organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, membanggakan organisasi kepada orang lain (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, peduli terhadap nasib organisasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahwa gembira memilih bekerja pada organisasi ini (X_4) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kesamaan nilai (X_5) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan bekerja melampaui target (X_6) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto sekitarnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviansyah (2011) menunjukkan bahwa secara nyata stres kerja berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Chandra (2012) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di P.T. Lie Fung Surabaya. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

Penelitian yang tidak mendukung adalah Pradhanawati (2013) tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang pembantu wilayah Kota Semarang. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kelima tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif dan stres kerja berpengaruh terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto. Dalam penelitian ini terdapat hal yang perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari kelemahan penelitian ini yaitu penelitian ini belum mampu menjelaskan semua tentang kinerja sehingga perlu menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi. Hal ini terlihat pada nilai *adjusted R* yang hanya bernilai 0,348. Hal ini berarti 34,8% kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif dan stres kerja. Sisanya sebesar 65,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Untuk itu peneliti perlu menggali lebih dalam lagi mengenai permasalahan yang berhubungan dengan kinerja sales sepeda motor Suzuki. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, diterima.
- Motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, diterima.
- Komitmen afektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, diterima.

- d. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, diterima.
- e. Kepemimpinan, motivasi berprestasi, komitmen afektif dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto, diterima.

2. Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja *salesman* motor Suzuki di area Purwokerto maka:

- a. Diharapkan pimpinan selalu memperhatikan kinerja sales dengan cara selalu memotivasi sales agar bekerja secara optimal. Selain itu pimpinan harus selalu menjaga hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan.
- b. Motivasi berprestasi merupakan motivasi yang didasarkan pada kekuatan yang ada dalam diri manusia. Upayakan agar perusahaan selalu berjalan dinamis dengan membuat rencana dan program yang matang yang bisa dijalankan, rumuskan tujuan perusahaan secara jelas, pembagian tugas yang adil dan merata, serta upayakan persaingan sesama sales dapat dikendalikan dengan baik serta karyawan hendaknya selalu meningkatkan motivasi dan memotivasi dirinya sendiri untuk berkarya sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya dan berusaha mementingkan organisasi daripada kepentingan diri pribadi.
- c. Komitmen organisasional karyawan perlu ditingkatkan dengan memberikan suatu perhatian, penghargaan serta keterlibatan peran langsung karyawan sehingga loyalitas dan dedikasinya semakin meningkat yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
- d. Perusahaan perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stress kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi melalui kegiatan yang memotivasi seperti ESQ, rekreasi, *out bond*, waktu relaksasi, pembagian jam kerja, saluran komunikasi seperti forum diskusi, kotak saran, keterbukaan pimpinan yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.
- Anoraga, Pandji, 2005. *Psikologi Kerja*.
- Cooper, C. & Straw. 2010. *Stres Manajemen Sukses Dalam sepekan*. Editor: Fathudin. Jakarta: Kesaint Blanc
- Craven, D. W. 1998 *Pemasaran Strategis* (Edisi Keempat, Jilid 2).
- Darmawan. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Puri Semesta.
- Greenberg, J., Baron, R.A. 1997. *Behaviour in Organizations*, Sixth Edition, Prentice Hall International inc.
- Hidayat. 2009. *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*.
- Indayati, Nurul & Armanu Thoyip, Rofiaty. 2012. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10 No.2 Hal.344-356 ISSN 1693-5241.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- McClelland, D.C. 2007. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Morgan, C. T., King, R.A., Weisz, J.R., & Schopler, J. 2008. *Introduction to Psychology* (7th ed.). Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- Motorplusonline.com,2013.*Datapenjualamotor*.<http://motor.otomotifnet.com/read/2013/07/08/342371/30/9/Semester-Pertama-2013-Penjualan-Motor-Capai-39-Juta-Unit->
- Motorplusonline.com,2014.*Datapenjualamotor*.<http://motor.otomotifnet.com/read/2014/07/08/350927/30/9/Penjualan-Sepeda-Motor-Semester-Pertama-2014-Tembus-42-Juta-Unit>.
- Munandar, S.C.U. 2010. *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: PT Rineka Cipta dan Dep. Pendidikan dan Kebudayaan.
- Natajaya 2013. *Hubungan antara motivasi berprestasi, perilaku kepemimpinan dan etos kerja dengan kinerja guru di SMA N 1 Kubutambahan*.
- Notoatmodjo, 2010. *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya. 2012. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kecerdasan emosi terhadap hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Summit Otto Finance Kudus*.
- Saryono, 2008, *Metodologi Penelitian*, Mitra Cendikia, Yogyakarta
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaksana, U. 2003. *Intrgrated Marketing Commanications*
- Prawirosentono, S. 2009. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Thoha, M., 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada,
- Tika, P. 2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.