

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI PT ARKONIN
JAKARTA**

YUDI NUR MUHAMAD

8105133177



*Building
Future
Leaders*

**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
TOWARD ORGANIZATION COMMITMENT ON EMPLOYEE OF PT
ARKONIN JAKARTA**

YUDI NUR MUHAMAD

8105133177



*Building
Future
Leaders*

Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**

ABSTRAK

YUDI NUR MUHAMAD. 8105133177. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT Arkonin Jakarta.* Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Arkonin Jakarta. Penelitian ini dilakukan terhitung mulai bulan Mei sampai bulan Juli 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Arkonin Jakarta yang berjumlah 150 dan peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling* atau teknik acak proporsional. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X_1 (disiplin kerja), X_2 (motivasi kerja) dan variabel Y (komitmen organisasi) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data tersebut kemudian diuji validitas dan reabilitas, lalu analisis melalui teknik regresi berganda serta uji asumsi klasik. Hipotesis diuji dengan signifikan pada 0,050 *margin of error* menggunakan t-test dan analisis varians (ANOVA). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 26,612 + 0,689 X_1 + 0,243 X_2$. Dari hasil analisa data, diperoleh $F_{hitung} 38,316 > F_{tabel} 3,09$. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diterima. Berdasarkan hasil Uji t, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $t_{hitung} 6,938 > t_{tabel} 1,983$ dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan $t_{hitung} 4,107 > t_{tabel} 1,983$. Sementara itu, koefisien determinasi untuk R^2 adalah 43,4% sedangkan sisanya 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

YUDI NUR MUHAMAD. 8105133177. THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TOWARD ORGANIZATION COMMITMENT ON EMPLOYEE OF PT ARKONIN JAKARTA. Script, Jakarta: Study Program Office Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2017.

This study attempts to know whether is the work of discipline and work of motivation for organization work commitment on employees in PT Arkonin Jakarta. The study is done starting May until July 2017. The methodology used is the method survey by the quantitative approach. The population of the research is permanent workers in PT Arkonin Jakarta who were 150 and researchers used technique proportional random sampling or technique random proportionate. An instrument used to obtain data variable X_1 (work discipline), X_2 (work motivation) and variable Y (commitment organization) measured uses a questionnaire Likert scale. This data was then tested and reabilitas validity, and analysis through regression technique and assumptions multiple the classic. Hypothesis tested with significant on 0,050 margin of error using t -test and analysis variance (anova). The research results show there are significant influence work between work discipline and work motivation against the commitment of work organization with the regression equation $\hat{Y} = 26,612 x_1 + 0,689 + 0,243 x_2$. Analysis of results data, obtained $F_{count} 38,316 > F_{table} 3,09$. This means that the hypothesis said that there was significant influence work between discipline and motivation of work organization against commitment accepted. Based on t -result, work discipline has significant influence toward organization commitment with $t_{count} 6,938 > t_{table} 1,983$ and work motivation has significant influence toward organization commitment with $t_{count} 4,107 > t_{table} 1,983$. Meanwhile, a coefficient determination to R^2 is 43,4% while the rest were 56,6% influenced by other factors not researched.

Keyword : work discipline, work motivation and organization commitment

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		14 Agustus 2017
2	<u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Penguji Ahli		10 Agustus 2017
3	<u>Susan Febriantina, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 19810216 2014042 001	Sekretaris		14 Agustus 2017
4	<u>Osly Usman, M.Bus, Mgt</u> NIP.19740115 200801 008	Pembimbing I		2 Agustus 2017
5	<u>Dewi Nurmalasari, MM</u> NIP.19810114 200812 2 002	Pembimbing II		2 Agustus 2017

Tanggal Lulus : 25 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Yudi Nur Muhamad
No. Reg. 8105133177

LEMBAR PERSEMBAHAN

**Rasulullah SAW Bersabda:
“Engkau dan Semua Hartamu adalah
Milik Ayah Ibumu”
(HR. Ibnu Majah)**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT Arkonin Jakarta”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Osly Usman, M.Bus., Mgt, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
2. Dewi Nurmalasari, S.Pd., M.M, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd., M.SE, selaku dosen mata kuliah yang telah memberikan ilmu serta memotivasi penulis dalam penulisan skripsi.
4. Suparno, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Dr. Dedi Purwana, ES., M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

6. Bapak Drs. A. Nana Suprianto, selaku *Head Division of General Affair & HRD* PT Arkonin yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti untuk dapat meneliti di PT Arkonin.
7. Bapak Udin Mahpudin dan Ibu Eti Rohayati selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tiada henti. A Aep dan Teh Ika, A Diki dan Teh Zizah terimakasih atas dukungan dan motivasi yang selalu diberikan, serta keponakanku yang selalu menghilangkan lelah Bilqis dan Rais serta selamat datang Akram di dunia ini.
8. Seluruh teman-teman di kelas Pendidikan Administrasi Perkantoran B 2013, khususnya Yudha, Hendra, Fai, Friska dan Millah terimakasih atas kenangan yang tak terlupakan.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan dalam organisasi KSPA UNJ, FBM UNJ dan Laboratorium Pasar Modal FE UNJ.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan guna bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORETIK	11
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Komitmen Organisasi	11
2. Disiplin Kerja.....	17
3. Motivasi Kerja	26
B. Hasil Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Teoritik	37
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Tujuan Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
C. Metode Penelitian	43
D. Populasi dan Sampling.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Persyaratan Analisis.....	61
2. Uji Asumsi Klasik.....	63
3. Persamaan Regresi Berganda.....	65
4. Uji Hipotesis	66
5. Koefisien Determinasi	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
A. Deskripsi Data.....	69
B. Pengujian Hipotesis	88
C. Pembahasan.....	100
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Implikasi	103
C. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	172

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Karyawan	3
Tabel I.2 Data Turnover Karyawan PT. Arkonin	5
Tabel I.3 Rekapitulasi Data Tidak Hadir pada PT. Arkonin.....	6
Tabel I.4 Rekapitulasi Keterlambatan Masuk Kantor.....	7
Tabel III.1 Teknik Pengambilan Sampel	45
Tabel III.2 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	47
Tabel III.3 Skala Likert Variabel Komitmen Organisasi	48
Tabel III.4 Operasionalisasi Disiplin Kerja	52
Tabel III.5 Skala Penilaian untuk Disiplin Kerja.....	53
Tabel III.6 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja.....	57
Tabel III.7 Skala Likert Motivasi Kerja.....	58
Tabel IV.1 Deskripsi Data Komitmen Organisasi	71
Tabel IV.2 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	72
Tabel IV.3 Distribusi Rata-Rata Perhitungan Dimensi Komitmen Organisasi...	74
Tabel IV.4 Distribusi Rata-Rata Perhitungan Indikator Komitmen Organisasi .	75
Tabel IV.5 Deskripsi Data Disiplin Kerja.....	78
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	79
Tabel IV.7 Distribusi Rata-Rata Perhitungan Dimensi Disiplin Kerja.....	81

Tabel IV.8	Distribusi Rata-Rata Perhitungan Indikator Disiplin Kerja.....	82
Tabel IV.9	Deskripsi Data Motivasi Kerja	84
Tabel IV.10	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	85
Tabel IV.11	Distribusi Rata-Rata Perhitungan Dimensi Motivasi Kerja.....	87
Tabel IV.12	Distribusi Rata-Rata Perhitungan Indikator Motivasi Kerja.....	88
Tabel IV.13	Uji Normalitas Data	89
Tabel IV.14	Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y	91
Tabel IV.15	Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y	92
Tabel IV.16	Hasil Uji Multikolinearitas	93
Tabel IV.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	94
Tabel IV.18	Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda).....	96
Tabel IV.19	Tabel ANOVA (Uji F).....	98
Tabel IV.20	Tabel Regresi Uji t.....	99
Tabel IV.21	Tabel Summary (Koefisien Determinasi).....	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Konstelasi Hubungan antar Variabel.....	43
Gambar IV.1 Grafik Histogram Komitmen Organisasi	73
Gambar IV.2 Grafik Histogram Disiplin Kerja.....	80
Gambar IV.3 Grafik Histogram Motivasi Kerja	86
Gambar IV.4 Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot.....	90
Gambar IV.5 Grafik Scatter Heteroskedastisitas	95

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Permohonan Ijin Penelitian	111
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian	112
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba	113
Lampiran 4. Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Komitmen Organisasi..	119
Lampiran 5. Langkah Perhitungan Uji Validitas Komitmen Organisasi	121
Lampiran 6. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Komitmen Organisasi	122
Lampiran 7. Data Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	124
Lampiran 8. Data Hasil Perhitungan Uji Coba Motivasi Kerj	125
Lampiran 9. Langkah Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja	127
Lampiran 10. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Motivasi Kerja	128
Lampiran 11. Data Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	130
Lampiran 12. Data Hasil Perhitungan Validitas Disiplin Kerja.....	131
Lampiran 13. Langkah Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja.....	133
Lampiran 14. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Disiplin Kerja	134
Lampiran 15. Data Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	136
Lampiran 16. Kuesioner Final	137
Lampiran 17. Data Instrumen Komitmen Organisasi	143
Lampiran 18. Data Dimensi Variabel Komitmen Organisasi	146
Lampiran 19. Data Indikator Variabel Komitmen Organisasi	147

Lampiran 20. Data Instrumen Motivasi Kerja	148
Lampiran 21. Data Dimensi Variabel Motivasi Kerja	151
Lampiran 22. Data Indikator Variabel Motivasi Kerja	152
Lampiran 23. Data Instrumen Disiplin Kerja.....	153
Lampiran 24. Data Dimensi Variabel Disiplin Kerja.....	156
Lampiran 25. Data Indikator Variabel Disiplin Kerja	157
Lampiran 26. Proses Perhitungan Grafik Histogram Komitmen Organisasi	158
Lampiran 27. Proses Perhitungan Grafik Histogram Motivasi Kerja.....	160
Lampiran 28. Proses Perhitungan Grafik Histogram Disiplin Kerja	162
Lampiran 29. Uji Normalitas	164
Lampiran 30. Uji Linearitas	165
Lampiran 31. Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas.....	166
Lampiran 32. Uji Regresi Linear Berganda	167
Lampiran 33. Tabel Penentuan Sampel	168
Lampiran 34. Tabel r.....	169
Lampiran 35. F Tabel.....	170
Lampiran 36. t Tabel.....	171

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju dalam teknologi, telekomunikasi, bahkan industri, serta pembahasan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang menuju persaingan dunia usaha membuat pelaku usaha semakin berupaya untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang tertuang dalam visi dan misi serta hendak dicapai dengan efektif dan efisien. Terdapat banyak faktor pendukung yang sangat penting dalam memaksimalkan pencapaian tujuan, seperti pada sarana maupun prasarana kantor, bahan produksi, standar kerja serta sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia disegala bidang merupakan upaya wajib yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas, terampil menggunakan teknologi, cerdas akan ilmu pengetahuan, dan memiliki kemampuan yang dapat diberdayakan. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia

harus dilakukan secara terus menerus dan bertahap untuk menjadikan karyawan tetap memiliki produktifitas yang efektif dan efisien serta untuk mengikuti perkembangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tentunya dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Sehingga perusahaan akan memberikan kompensasi yang pantas atas kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia yang dibutuhkan. Begitu pun sebaliknya, sumber daya manusia akan terus mengembangkan dirinya agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Upah, insentif, tunjangan, fasilitas, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan tentunya menjadi motivasi kerja bagi setiap karyawan.

PT. Arkonin adalah salah satu perusahaan konsultan desain dan teknik independen yang menyediakan berbagai layanan, mulai dari perencanaan, perancangan dan rekayasa hingga jasa manajemen konstruksi yang berkontribusi terhadap semua aspek program konstruksi bangunan. PT. Arkonin bertujuan untuk menjadi perusahaan perancang dan teknik terbaik di Indonesia. Filosofi perusahaan adalah menyediakan solusi terpercaya dan berinovasi untuk lingkungan yang lebih baik. Nilai-nilai dalam perancangan dan teknik menantang pikiran setiap karyawan untuk menumbuhkan kreativitas yang tak tertandingi yang melindungi alam, lingkungan dan budaya bangsa. Dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan karya berkualitas tinggi dengan karakter kuat yang bertanggung jawab, bermanfaat dan

inspirasi, sekaligus menekankan profesionalisme dan menjunjung tinggi kepercayaan baik konsumen maupun masyarakat umum.

Kini PT. Arkonin mempekerjakan sebanyak 252 orang karyawan. Hal tersebut dikarenakan guna efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan setiap divisi. Berikut peneliti sajikan informasi mengenai data karyawan PT. Arkonin.

Tabel I.1
Distribusi Frekuensi berdasarkan Karakteristik Karyawan

No.	Karakteristik Pesonal	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	205	81
	Perempuan	47	19
	Total	252	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SD	5	2
	SMP	2	1
	SMA	90	36
	D3	14	6
	S1	125	50
	S2	16	6
3.	Masa Kerja		
	≤5 tahun	156	62%
	6-10 tahun	38	15%
	11-15 tahun	26	10%
	16-20 tahun	20	8%
	≥21 tahun	12	5%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa yang mempengaruhi komitmen seseorang dalam suatu organisasi diantaranya faktor personal yang ada dalam setiap karyawan. Hasil karakteristik tersebut diketahui berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki 205 orang atau 81% dan perempuan 47 orang atau 19%. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai merupakan lulusan S1 sebanyak 125 orang atau 49.6%, lulusan SMA 90 orang atau 35.7%, lulusan S2 sebanyak 16 orang atau 6.3%, lulusan D3 sebanyak 14 orang atau 5.6%, lalu lulusan SD sebanyak 5 orang atau 2.0% dan lulusan SMP sebanyak 2 orang atau 0.8%.

Berdasarkan masa kerja atau lamanya bekerja yaitu sebanyak 12 orang atau 4.8% yang memiliki lama kerja ≥ 21 tahun, 20 orang atau 7.9% yang memiliki lama kerja 16-20 tahun, 26 orang atau 10.3% yang memiliki lama kerja 11-15 tahun, 38 orang atau 15.1% yang memiliki lama kerja 6-10 tahun dan 156 orang atau 61.9% yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun.

Bagi PT. Arkonin, sumber daya manusia berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini peneliti melihat data *turnover* karyawan di perusahaan selama satu tahun terakhir mulai dari April 2016 sampai Maret 2017 untuk mengukur komitmen organisasi karyawan di PT. Arkonin.

Berikut ini adalah presentase *turnover* karyawan PT. Arkonin:

Tabel I.2
Data *Turnover* Karyawan PT. Arkonin

Divisi	Habis Kontrak	Pensiun	Keluar	Jumlah
Arsitektur	3	1	11	15
Struktur	0	1	3	4
M&E	0	0	3	3
Marketing	0	0	1	1
Keu, Umum & IT	1	0	1	2
MK	16	0	7	23
Total	20	2	26	48
Persentase	42%	4%	54%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Sesuai dengan *turnover* karyawan di PT. Arkonin, dalam satu tahun terakhir pada periode April 2016 sampai Maret 2017, banyak karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan. Yaitu terlihat dari persentase data dari seluruh karyawan yang berhenti dari perusahaan sebanyak 48 orang. Dari jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 20 orang atau 42% telah habis masa kontraknya, sebanyak 2 orang atau 2% telah pensiun dari perusahaan dan sebanyak 26 orang atau 54% memilih untuk meninggalkan perusahaan meskipun masa kerja belum selesai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Selain data *turnover*, peneliti juga melihat data absensi karyawan dari PT. Arkonin. Berikut ini adalah data cuti dan izin karyawan mulai dari April 2016 sampai Maret 2017:

Tabel I.3
Rekapitulasi Data Tidak Hadir pada PT. Arkonin

Bulan	Total	Persentase
April 2016	30	1%
Mei 2016	47	2%
Juni 2016	50	2%
Juli 2016	943	44%
Agustus 2016	36	2%
September 2016	54	3%
Oktober 2016	38	2%
November 2016	44	2%
Desember 2016	430	20%
Januari 2017	311	15%
Februari 2017	58	3%
Maret 2017	82	4%
Total	2123	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Sesuai dengan data absensi karyawan di PT. Arkonin selama satu tahun. Terdapat beberapa bulan yang tingkat kehadirannya melebihi 5% yaitu pada bulan Juli 2016 sebanyak 943 ketidakhadiran atau 44%, Desember 2016 sebanyak 430 ketidakhadiran atau 20%, dan pada bulan Januari 2017 sebanyak 311 ketidakhadiran atau 15 persen.

Dari hasil wawancara, ditemukan adanya permasalahan yang terjadi pada disiplin kerja karyawan yaitu penerapan disiplin masih rendah. Beberapa karyawan seringkali datang tidak tepat waktu. Perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari 08.30-17.30 WIB, akan tetapi beberapa karyawan datang lebih siang dari waktu yang telah ditetapkan.

Berikut adalah data keterlambatan dari karyawan PT. Arkonin:

Tabel I.4
Rekapitulasi Keterlambatan Masuk Kantor

Bulan	Terlambat	Persentase
April	90	36%
Mei	80	32%
Juni	119	47%
Juli	119	47%
Agustus	77	31%
September	88	35%
Oktober	78	31%
November	84	33%
Desember	70	28%
Januari	107	42%
Februari	112	44%
Maret	101	40%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Sesuai dengan data keterlambatan di PT. Arkonin, terlihat dari seluruh pegawai yang sebanyak 252, setiap bulannya keterlambatan selalu di atas 30%. Keterlambatan terendah terdapat pada bulan Desember 2016 yaitu sebanyak 70 orang yang terlambat atau sebanyak 28%, dan keterlambatan tertinggi pada bulan Juni dan Juli 2016 sebanyak 119 atau 47%.

Tingginya keterlambatan dan tingkat ketidakhadiran yang telah disebutkan dapat menggambarkan terjadinya penurunan motivasi dari karyawan sendiri dalam bekerja. Keadaan tersebut menunjukkan komitmen karyawan pada perusahaan juga rendah. Ketepatan waktu dalam kehadiran memberikan arti bahwa karyawan memiliki keterikatan pada disiplin kerja yang diterapkan bersama dan juga memiliki motivasi untuk mencapai tujuan

organisasi sehingga komitmen dapat terbentuk pada setiap individu dengan sempurna. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Arkonin.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya komitmen karyawan, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kompensasi yang diberikan
2. Kompetensi pegawai yang rendah
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan
5. Komitmen organisasi

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas diketahui bahwa komitmen organisasi yang rendah dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi waktu dan biaya, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin Jakarta”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoretis maupun secara praktis yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini disarapkan berguna untuk menambah wawasan dalam berfikir secara ilmiah dan menjadi pengembangan ilmu yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen

organisasi, serta menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam penelitian.

b. PT Arkonin

Penelitian ini dapat berguna untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, terutama mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja. Serta dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menentukan langkah-langkah yang harus diambil guna memperbaiki permasalahan yang terjadi.

c. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi untuk Pusat Belajar Ekonomi (PBE) FE UNJ dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan meneliti masalah ini.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai visi dan misi dengan sukses. Untuk mencapainya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi merupakan tempat dimana individu mendapatkan suatu rasa aman, status, penghargaan diri (*self-esteem*), keterikatan (*affiliation*) dan kekuasaan, sehingga keberadaan organisasi merupakan suatu wadah atas berbagai tujuan, harapan dan kepentingan.

Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jacson: “komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut”¹

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo komitmen organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu

¹ Mathis, R. L. and J. H. Jackson (2011). Human resource management: Essential perspectives, Cengage Learning.

mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya.²

Menurut Wibowo komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.³

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kesediaan seseorang secara sadar untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi, serta berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kesetiaan individu terhadap organisasi tidak hanya ditunjukkan dengan kesediaan seseorang untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut, melainkan juga ada partisipasi dari setiap individu. Seperti yang dikemukakan oleh Edi Sutrisno bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap perusahaan dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan.⁴

Menurut Luthans komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk memberikan usaha pada tingkat tinggi atas nama

²Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

³Ibid. P58

⁴ Sutrisno, E. (2010). "Budaya organisasi." Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.⁵

Newstrom memberikan pengertian komitmen organisasi yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan perusahaan dan ingin berperan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.⁶

Saal dan Knight berpendapat bahwa:

“Employees with high level of commitment tend to make greater effort to perform and invest their resources in the organization.”⁷

Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung membuat upaya yang lebih besar untuk melakukan dan menginvestasikan sumber daya mereka dalam organisasi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kenyamanan individu terhadap organisasi sehingga menimbulkan kesetiaan dan loyalitas dengan tidak keluar dari organisasi. Dengan kesediaan untuk tetap berada di dalam organisasi, maka setiap individu akan berusaha untuk terlibat dalam kegiatan organisasi dan berperan secara aktif.

⁵ Luthans, F. and C. M. Youssef (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat

⁶Newstrom, J. W. and K. Davis (2007). "Perilaku dalam organisasi." Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.

⁷ Saal, F. E. and P. A. Knight. Industrial/organizational psychology: Science and practice, Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

Secara psikologi, kesediaan untuk bertahan dalam sebuah organisasi menimbulkan arti bahwa individu tersebut telah menemukan kenyamanan sehingga keinginan dari dalam diri untuk tetap bertahan semakin besar. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins dan Judge bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan dirinya untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.⁸

Griffin dan Bateman mengemukakan:

“Komitmen organisasi merupakan: 1) Dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi; 2) Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi; 3) kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.”⁹

Neale dan Northcraft berpendapat bahwa:

“Komitmen organisasi mencakup 3 (tiga) hal, yaitu: 1) Kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; 2) Kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; 3) keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota.”¹⁰

Menurut Colquit, Le Pine dan Wesson *organizational commitment is define as the desire on the part of an employee to remain a member of*

⁸ Robbins, S. P. and T. A. Judge (2013). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

⁹ Griffin, R. W. and T. Bateman (1986). "Job satisfaction and organizational commitment."

¹⁰ Greenberg, J. and R. A. Baron (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.

organization. Komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.¹¹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keberpihakan dari setiap individu untuk bertahan serta menerima nilai dan menjalankan tujuan organisasi tanpa adanya paksaan dari luar karena keinginan bertahan dalam organisasi sangat kuat.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Mengenai dimensi komitmen organisasi, Robbins dan Judge menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) dimensi:

1. Komitmen afektif. Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan. Yaitu nilai ekonomi yang dirasakan jika tetap bertahan di dalam organisasi dibandingkan jika meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen normatif. Yaitu kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan etis dan moral.¹²

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa terdapat 3 (tiga) jenis komitmen organisasi. Pendapat di atas diperkuat oleh Mowday yang mengemukakan 3 (tiga) dimensi komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*. Berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi.

¹¹ Colquitt, J., et al. (2011). Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace, McGraw-Hill Irwin.

¹² Mathis. Op.Cit. P.98

- b. *Continuance Commitment*. Suatu komitmen yang didasarkan atas kebutuhan rasional.
- c. *Normative Commitment*. Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi.¹³

Hal senada juga dikemukakan oleh Allen dan Meyer bahwa komitmen organisasi terdapat 3 (tiga) komponen, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*). Keterlibatan emosional seseorang terhadap organisasinya berupa perasaan cinta terhadap organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*). Persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.
- c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*). Sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.¹⁴

c. Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dan Porter menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat (4) kategori, yaitu:

1. Karakteristik personal, mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan, berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.
3. Karakteristik structural, meliputi derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan.

¹³ Mowday, R. T., et al. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, Academic press.

¹⁴ Meyer, J. P., et al. (2007). Commitment in the workplace, Sage Publications.

4. Pengalaman bekerja, pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan yang penting, dan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.¹⁵

Sedangkan menurut Allen dan Meyyer, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan pengalaman selama berorganisasi.¹⁶

Dari beberapa pendapat ahli di atas diketahui bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: karakteristik personal atau karakteristik pribadi individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman selama berorganisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Martoyo, kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.¹⁷

Pengertian disiplin menurut John Macquarrie, ialah:

*“Discipline has two related meaning. It may mean the maintenance of certain standard of conduct through the enforcement of them by appropriate penalties or it may mean the training of person so they will conduct themselves according to given standard”*¹⁸ Disiplin memiliki dua makna. Ini mungkin berarti pemeliharaan standar perilaku tertentu melalui penegakannya dengan hukuman yang

¹⁵Mowday. Op.Cit. P95

¹⁶Meyer. Op.Cit. P87

¹⁷ Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia.

¹⁸ Macquarrie, J. (1966). "Principles of Christian theology."

sesuai atau mungkin berarti pelatihan orang sehingga mereka akan melakukan sesuatu atas diri sendiri dengan standar yang diberikan.

Berdasarkan definisi disiplin tersebut, disiplin merupakan suatu standar yang apabila dilakukan membuat seseorang terlatih secara perilaku dan bila tidak dilakukan akan mendapatkan suatu hukuman yang bertujuan sebagai latihan dari perilaku tersebut agar sesuai dengan standar yang berlaku.

Menurut Koontz dan O'Donnel mengemukakan bahwa kerja adalah penggunaan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan sesuatu.¹⁹

Berdasarkan definisi kerja tersebut, bahwa kerja merupakan suatu kegiatan atau upaya dalam lingkup dunia kerja untuk memenuhi atau menjaga kelangsungan hidup seseorang baik untuk diri sendiri mau pun orang terdekatnya seperti keluarga.

Rivai menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁰

Menurut Keits Devis *work discipline is management action to enforces organization standards*. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai

¹⁹ Harold Koontz dan Cyril O' Donell. *Prinsip-Prinsip Management: Suatu Analisa Mengenai Fungsi Managerial*. Jakarta: Bhratara

²⁰ Rivai, V. and E. J. Sagala (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua."

pedoman pelaksanaan manajemen untuk memperteguh standar organisasi.²¹

Simamora mendefinisikan disiplin kerja sebagai bentuk pengendalian terhadap diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi.²² Menurut Rosidah bahwa disiplin kerja ialah prosedur yang mengoreksi atau menghukum pegawai karena melanggar peraturan atau prosedur.²³

Berdasarkan definisi di atas, disiplin kerja ialah suatu alat komunikasi dan pedoman pelaksanaan serta pengendalian manajer terhadap karyawan untuk mengubah perilaku agar sesuai dengan standar dan prosedur perusahaan, selain itu untuk mengoreksi dan menghukum karyawan yang melanggar standar dan prosedur tersebut.

Dalam pandangan yang sedikit berbeda, Singodimedjo mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah sikap kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi dan menaati segala norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau lingkungan sekitarnya.²⁴ Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghambat pencapaian tujuan perusahaan.

²¹Newstrom, J. W. and K. Davis (2007). "Perilaku dalam organisasi." Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.

²² Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta: stie ykpn.

²³ Rosidah, I. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik."

²⁴ Singodimedjo, M. (2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Surabaya: Penerbit SMMAS.

Warsono mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang disetujui dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.²⁵

Sama halnya dengan Hasibuan, disiplin kerja berarti kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁶

Menurut Sutrisno disiplin kerja adalah sikap terhormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan tersebut.²⁷

Berdasarkan definisi di atas, disiplin kerja merupakan suatu sikap dari seseorang untuk bersedia menaati dan mematuhi suatu ketentuan atau peraturan yang berlaku dan disetujui oleh setiap individu dalam organisasi dan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan sukarela.

²⁵ Warsono, M. (2015). "Manajemen Keuangan Perusahaan." Jilid Satu, Edisi Tiga, Cetakan Pertama, Bayumedia Publishing, Malang.

²⁶ Hasibuan, M. (2009). "Manajemen: dasar, pengertian dan masalah."

²⁷ Sutrisno, E. (2010). "Budaya organisasi." Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Alex Nitisimeto berpendapat bahwa disiplin kerja ialah sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis.²⁸

Berdasarkan definisi di atas, disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengakibatkan karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik serta tidak ada paksaan karena telah sadar akan tanggungjawabnya.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Perilaku dan sifat karyawan berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan. Terdapat 3 (tiga) jenis disiplin kerja menurut Handoko, yaitu:

1. Disiplin Preventif
Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk menstimulus atau mendorong para karyawan untuk mengikuti semua standar dan aturan, sehingga dapat meminimalisir penyelewengan pada pekerjaan.
2. Disiplin Korektif
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih jauh lagi.
3. Disiplin Progresif
Adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar yang berulang.

²⁸ Nitisemito, A. S. (2007). "Manajemen Personalialia, cetakan Kesembilan, edisi Ketiga." Penerbit Ghali Indonesia, Jakarta.

Sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk menstimulus disiplin diri para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen melainkan atas dasar kerelaan. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan iklim disiplin preventif di mana berbagai standar dan prosedur dapat dipahami oleh semua karyawan.

Sedangkan pada disiplin korektif kegiatannya biasanya dapat diaplikasikan dalam suatu bentuk hukuman atau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*discipline action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa teguran maupun skorsing.

Disiplin progresif dilakukan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan bertahap, misalnya, teguran dari pimpinan secara lisan, setelah itu teguran secara tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan

dalam beberapa waktu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan.²⁹

Hal ini diperkuat oleh Mangkunegara yang mengemukakan bahwa “Ada 2 (dua) jenis disiplin kerja dalam kegiatan suatu organisasi yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif”.³⁰

Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Siagian dalam bukunya yang mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.³¹

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mentaati dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor Disiplin Kerja

Ditegakkannya disiplin kerja dalam suatu perusahaan adalah suatu hal yang wajib. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit

²⁹ Handoko, T. (2008). "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE

³⁰ Mangkunegara, A. P. and A. Prabu (2015). "Evaluasi kinerja sumber daya manusia." Bandung: Aditama.

³¹ Sondang, P. S. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Bumi.

bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan suatu kunci keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Rivai mengemukakan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke konsumen atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.³²

Pendapat di atas didukung kuat oleh Hasibuan yang mengemukakan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Ketepatan waktu kehadiran
- b. Ketaatan terhadap peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan atau pengawasan

³² Veithzal Rivai. Op.Cit P175

e. Etika bekerja³³

Ukuran atau kriteria disiplin kerja karyawan juga dikemukakan oleh Sujono dengan memberikan kriteria yang lebih luas sebagai berikut:

“Disiplin kerja yang sejati adalah apabila karyawan datang di kantor dengan tepat waktu dan teratur. Apabila mereka berpakaian serba baik dan rapih pada tempat bekerjanya. Apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan yang sangat tinggi. Ukuran ini harus diperhatikan atas pekerjaan sehari-hari.”

Winaya memberikan ukuran atau kriteria disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

“Bilamana tingkat absensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2-3%, maka dikatakan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Bilamana tingkat absensi mencapai 15-20% per bulan, maka dikatakan disiplin kerja karyawan rendah, dan apabila berada di antara kedua ketentuan di atas, maka tingkat disiplin kerja karyawan dapat dikatakan sedang.”

Nitisemito mengungkapkan bahwa dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak.³⁴

³³ Hasibuan, M. (2012). "Manajemen: dasar, pengertian dan masalah."

³⁴ Nitisimeto, A. S. (2007). "Manajemen Personalialia, cetakan kesembilan." Ghalia Indonesia, Jakarta

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan sehingga semua perilaku tersebut merupakan serangkaian kegiatan dan aktivitas. Perilaku tersebut sebenarnya dapat dikaji sebagai interaksi atau ketergantungan atas beberapa unsur yang terdiri dari motivasi dan tujuan. Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini diberikan kepada seseorang yang melakukan suatu aktivitas ataupun pekerjaan.

Motivasi terkadang diistilahkan seperti kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *implus*. Oleh karena itu motivasi erat dengan perilaku dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Kebutuhan dapat dipandang sebagai pembangkit dan penggerak, apabila terdapat kekurangan dalam kebutuhan maka seseorang akan lebih peka terhadap motivasi. Berbagai kebutuhan diantaranya fisiologis, psikologis dan sosial telah terpenuhi maka akan mendorong seseorang bersemangat dalam menjalani kegiatannya sehari-hari. Motivasi dibutuhkan agar setiap individu dalam organisasi mau untuk bekerja keras dan antusias dalam setiap kegiatannya yang dilakukan.

Menurut Cipi Triatna motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh suatu dorongan. Dorongan inilah yang kemudian disebut sebagai kebutuhan (*need*).³⁵

Hasibuan mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³⁶

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, motivasi kerja merupakan dorongan dan daya penggerak untuk menimbulkan atau menciptakan kegairahan untuk bekerja untuk mencapai tujuan atau kepuasan.

Definisi motivasi kerja menurut Wibowo ialah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunan pada pencapaian tertentu.³⁷

Robbins dan Judge mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.³⁸

³⁵ Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi: dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

³⁶ Hasibuan, M. (2012). "Manajemen: dasar, pengertian dan masalah."

³⁷ Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers.

³⁸ Robbins, S. P. and T. A. Judge.

Dari definisi di atas motivasi kerja ialah suatu proses dalam perilaku seseorang untuk mempertimbangkan dan menjelaskan intensitas serta ketekunan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mulyadi motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target-target tertentu.³⁹

Newstrom berpendapat bahwa motivasi kerja ialah hasil dari sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.⁴⁰

Berdasarkan definisi di atas motivasi kerja ialah suatu dorongan yang menghasilkan kekuatan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang berasal dari diri sendiri (internal) maupun dari luar diri (eksternal).

Motivasi yang dikembangkan oleh Maslow bahwa kebutuhan manusia berjenjang atau bertingkat mulai dari tingkatan yang rendah sampai tingkatan yang tinggi. Maslow menggolongkan kebutuhan manusia menjadi lima macam, yaitu: 1) Kebutuhan bersifat fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia agar tetap bertahan hidup. 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, meliputi rasa aman dalam bekerja, keamanan untuk merdeka atau bebas dari ancaman. 3) Kebutuhan akan

³⁹ Veitzhal Rivai. Op.Cit. P217

⁴⁰ Davis, K. and J. W. Newstrom. Op.Cit. P67

rasa memiliki dan sosial, meliputi kebutuhan berinteraksi serta berafiliasi dengan orang lain. 4) Kebutuhan untuk dihargai, meliputi pengakuan atas keberadaannya, kebutuhan untuk pengakuan prestasi yang diraih dan eksistensinya serta penghargaan dari orang lain. 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri, meliputi kebutuhan dalam menggunakan keahlian dan potensi dirinya secara maksimal. Lima macam tingkatan yang dijelaskan oleh Maslow tersebut mendasari timbulnya motivasi pada diri individu.⁴¹

Rivai mendefinisikan motivasi kerja adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk bekerja dan mendorong individu untuk mencapai tujuan.⁴² Menurut Winardi motivasi kerja adalah dorongan yang terlibat dari dimensi internal dan dimensi dorongan eksternal. Sedangkan menurut Jatmiko, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.⁴³

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah stimulus kerja yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga stimulus motivasi membuat seseorang berusaha mencapai tujuannya.

⁴¹ Thoha, M. (2008). "Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasi." Jakarta: Raja Grafindo Persad.

⁴² Veithzal Rivai. Op.Cit. P232

⁴³ Jatmiko, R. D. (2008). "*Manajemen Strategik.*"

b. Pendekatan Motivasi Kerja

Dalam perkembangannya, menurut Miles motivasi dapat dipandang menjadi tiga (3) pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan tradisional

Pendekatan ini mengisyaratkan bahwa untuk memotivasi karyawan diperlukan insentif guna meningkatkan produktivitas.

Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a. Pada dasarnya bekerja itu tidak disenangi banyak orang.
- b. Hal yang mereka kerjakan adalah kurang penting dibandingkan dengan apa yang mereka peroleh dari kegiatan tersebut.
- c. Jarang atau sedikit orang yang mau menangani pekerjaan yang memerlukan kreativitas atau pengendalian diri.

Dengan berpedoman pada asumsi-asumsi di atas maka kebijakan pimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan perlu diawasi dan dikendalikan aktivitasnya.
- b. Karyawan harus diberi tugas-tugas yang rinci, bersifat pengulangan, operasional dan mudah dipahami.
- c. Prosedur kerja karyawan harus diberikan secara jelas dan dijalankan dengan adil tetapi ketat.

2. Pendekatan interaksionis

Pendekatan ini memandang bahwa kontak-kontak sosial sebagai suatu unsur penting, serta faktor kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan merupakan pengurang dari motivasi kerja.

Asumsi-asumsi pendekatan ini antara lain sebagai berikut:

- a. Seseorang ingin dipandang sebagai orang berguna.
- b. Orang ingin memiliki dan diakui sebagai individu.
- c. Adanya tuntutan pengakuan dipandang lebih penting daripada uang yang digunakan untuk memotivasi orang agar bekerja.

Berpijak pada asumsi-asumsi tersebut maka kebijakan pimpinan adalah:

- a. Mengusahakan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial karyawan agar merasa penting dan berguna dengan pelbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri atas pekerjaannya.
- b. Kesiediaan memberikan informasi kepada karyawan serta bersedia mendengarkan keberatan-keberatan karyawan atas rencana-rencananya.
- c. Pemberian kebebasan diri bagi karyawan untuk mengendalikan diri atas aktivitas rutinnnya.

3. Pendekatan sumber daya manusia

Asumsi pendekatan ini adalah:

- a. Bahwa bekerja itu pada dasarnya sesuatu yang menyenangkan, dan orang ingin pada suatu tujuan yang dianggapnya bermanfaat.
- b. Ada beberapa orang dapat bekerja dengan kreatif dan dapat mengendalikan diri.

Didasarkan pada asumsi di atas maka pimpinan dapat mengambil kebijakan-kebijakan sebagai berikut:

- a. Menciptakan suatu lingkungan yang menyeluruh agar anggota organisasi dapat menyumbangkan kemampuan mereka.
- b. Pemberian partisipasi penuh dalam rangka peningkatan pengendalian diri.⁴⁴

Menurut Wilson Bangun pendekatan motivasi dapat dipandang menjadi empat (4) pendekatan, antara lain:

- a. Pendekatan tradisional

Pada pendekatan ini, pimpinan atau manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

⁴⁴ Warsito Utomo. 2008. *Kepemimpinan Profesional; Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media. h.164

b. Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia selalu dikaitkan dengan kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

c. Pendekatan sumber daya manusia

Pendekatan sumber daya manusia menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

d. Pendekatan kontemporer

Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan manusia. Dalam teori isi terdapat tiga (3) teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan-kebutuhan manusia, antara lain, teori Hirarki Kebutuhan, teori ERG, dan teori Dua Faktor. Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kajian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang relevan dengan topik yang sedang diteliti antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlely. M. dan Asri Laksmi Riani pada Jurnal Bisnis dan Manajemen UNS, ISSN 2442-9619 dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan dan Kompetensi dalam Pekerjaan pada Komitmen Organisasional Karyawan di RS. Ortopedi Prof. R. Soeharso Surakarta”**. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di RSO Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Penelitian ini berjenis penelitian eksplanatori dengan desain penelitian survei. Jenis data yang digunakan data primer. Populasi yang digunakan seluruh karyawan yang bekerja di RSO Prof. DR. R. Soeharso yang berjumlah 626 orang, diambil sampel sebanyak 244 orang dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *linkert*. Analisa data meliputi uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi berganda, uji t, uji F dan R^2 . Hasil penelitian menunjukkan: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi,

kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan RS. Ortopedi Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Qisty Anindiati dan Emmy Mariatin dalam jurnal *Pemikiran & Penelitian Psikologi "PSIKOLOGIA"* ISSN 2549-2136 Tahun 2016, Vol: 11, No. 2 Hal. 75-82 dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah"** Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dampak dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai negeri sipil Pemerintahan Daerah Kab. Langkat. Penelitian ini melibatkan 115 pegawai negeri sipil Pemerintahan Daerah Kab. Langkat. Data dikumpulkan menggunakan skala dari Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Analisa data menggunakan analisa regresi berganda. Koefisien determinasi dari motivasi kerja dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 42,8% pada komitmen organisasi pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan: terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend dalam *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328, 2015 DOI: 10.13189/ujm.2015.030803 dengan judul ***“Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)”***. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di staff pegawai. Objek penelitian ini adalah tingkat pegawai staf pada PT. Dada Indonesia. Masalah penelitian ini mengacu pada fenomena data pada PT. Dada Indonesia, yang mengindikasikan tingkat absensi atau rata-rata absensi karyawan mencapai 4-5 persen. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pemodelan telah dibangun dan 4 (empat) hipotesis penelitian telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan 148 responden dan keseluruhan tingkat staf responden adalah karyawan PT. Dada Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

C. Kerangka Teoretik

Disiplin kerja yang tinggi dalam karyawan akan berdampak pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya budaya disiplin yang dimiliki oleh karyawan, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Hal ini didukung kuat oleh Setyaningdyah dkk., yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kesadaran disiplin kerja dalam diri karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam diri karyawan.⁴⁵

Selain itu diperkuat oleh penelitian Nulely. M. dan Asri Laksmi Riani pada penelitian 2015 menyimpulkan: “berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign. $0.002 < 0.05$, maka hipotesis pertama (H_1) terbukti kebenarannya, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.”⁴⁶

Yuyuk Liana dan Rina Irawati pada penelitian 2014 menyimpulkan: “Koefisien jalur disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai sign

⁴⁵ Setyaningdyah, E., et al. (2013). "The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 5(4): 140-153.

⁴⁶ Manurung, N. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan Dan Kompetensi Dalam Pekerjaan Pada Komitmen Organisasional Karyawan Di RS Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta, Universitas Sebelas Maret.

sebesar 0.010 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.”⁴⁷

Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam dan Arik Prasetya pada penelitian 2017 menyatakan bahwa: “Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karena memiliki nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.”⁴⁸

Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan kebutuhan, dorongan dan tujuan yang ada pada diri seseorang yang sangat mendukung bagaimana karyawan bersikap dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi cenderung bekerja dengan tekun dan berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Allen dan Meyer menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki motivasi dan mereka memiliki keinginan untuk berkontribusi secara aktif terhadap organisasi. Berbeda dengan komitmen berkelanjutan bahwa karyawan akan bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut membutuhkan keuntungan dalam perusahaan, sehingga komitmen diukur dari seberapa ia mendapatkan *feedback* berupa financial dan kemungkinan sulit mencari pekerjaan yang

⁴⁷ Yuyuk Liana. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Malangucecwara*.

⁴⁸ Ilahi, D. K., et al. (2017). "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 44(1): 31-39.

lain.⁴⁹ Kemudian menurut Susanto, guna membentuk komitmen karyawan diantaranya dengan menciptakan semangat dalam bekerja dan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi.⁵⁰

Tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan Susanto, Husnawati menyatakan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi, organisasi harus mengembangkan suatu motivasi kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.⁵¹

Menurut Spencer salah satu indikator kompetensi komitmen organisasi akan terlihat dari motivasi karakteristik individu; semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin berkompeten hal ini akan terlihat dari hasil kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan dan cara kerja yang dilakukan.⁵²

Selain dari pendapat ahli di atas, penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian Nurlely tahun 2015: “Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diketahui nilai sign $0.000 < 0.05$, maka terbukti kebenarannya

⁴⁹ Meyer, J. P., et al.

⁵⁰ Triyaningsih, S. (2014). "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta." *INFORMATIKA* 1(2).

⁵¹ Yasri. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Sumatera Barat.*

⁵² Spencer, L. M. and P. S. M. Spencer (2008). *Competence at Work models for superior performance*, John Wiley & Sons.

artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.”⁵³

Disiplin kerja dan motivasi kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Minner adanya motivasi, disiplin yang tinggi serta kepuasan kerja diharapkan seorang karyawan mampu memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.⁵⁴

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang mengatakan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Nurlily. M. tahun 2015 menghasilkan bahwa: disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan.⁵⁵

Pada penelitian Anwar dan Tinton tahun 2015 menyimpulkan bahwa Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.⁵⁶

⁵³ Manurung, N. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan Dan Kompetensi Dalam Pekerjaan Pada Komitmen Organisasional Karyawan Di RS Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta, Universitas Sebelas Maret.

⁵⁴ Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE

⁵⁵ Nurlily. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan dan Kompetensi dalam Pekerjaan pada Komitmen Organisasional Karyawan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta.

⁵⁶ Mangkunegara, A. P. and T. R. Octorend (2015). "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)." *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disimpulkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin komitmen organisasi.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tepat (*valid*) dan dapat dipercaya (*reliable*) mengenai:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Arkonin

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Arkonin yang beralamat di Arkonin Building, Jalan Bintaro Taman Timur, Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12330.

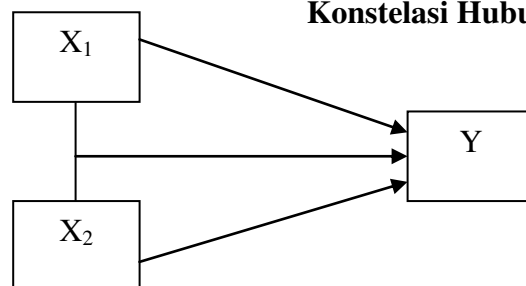
Penelitian berlangsung selama tiga bulan, terhitung mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian, karena peneliti sudah tidak

disibukkan oleh kegiatan perkuliahan sehingga peneliti dapat berkonsentrasi terhadap pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat adalah komitmen organisasi sebagai (Y) variabel yang dipengaruhi. Metode *survey* dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui suatu gejala pada suatu tempat yang terjadi secara alamiah tanpa adanya perlakuan tertentu yang dibuat. Selain *survey*, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan lembar berupa pernyataan secara tertulis mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Gambar III.1
Konstelasi Hubungan antar Variabel



Keterangan :

X₁ : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi Kerja
 Y : Komitmen Organisasi
 \rightarrow : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah-arrah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau yang memengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan komitmen organisasi merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁸

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti. Sehingga yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Arkonin yang berjumlah 150 orang.

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁹ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* atau teknik acak proporsional, dimana seluruh

⁵⁸ Sugiyono, D. (2008). "Statistika untuk penelitian." Bandung: CV. Alfabeta.

⁵⁹ *Ibid.*, h. 118

anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner. Penentuan sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Divisi	Jumlah Karyawan Tetap	Sampel
1.	Arsitektur	48	33
2.	Struktur	17	11
3.	Mekanikal dan Ekanikal	30	21
4.	Marketing	8	5
5.	Keuangan, Umum dan IT	20	14
6.	Manajemen Konstruksi	27	19
	Jumlah	150	103

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Menurut perhitungan taraf kesalahan 5% dengan jumlah n sebanyak 150 karyawan tetap dalam tabel *Isac* dan *Michel* jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 103 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), serta variabel terikatnya yaitu

komitmen organisasi (Y). Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi merupakan suatu keberpihakan dari setiap individu untuk bertahan serta menerima nilai dan menjalankan tujuan organisasi tanpa adanya paksaan dari luar karena keinginan bertahan dalam organisasi sangat kuat.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang memiliki indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel komitmen organisasi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner komitmen organisasi yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
			Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	<i>Affective Commitment</i>	Kemauan karyawan	1			1	
		Kesediaan karyawan	2			2	
		Kedekatan emosional terhadap organisasi	3			3	
		Keterlibatan sebagai anggota organisasi	4			4	
		Keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi	20	22	20		19
2	<i>Continuance Commitment</i>	Kesadaran individu tetap bertahan dalam organisasi	8, 9			8, 9	
		Konsekuensi yang ditanggung individu jika meninggalkan organisasi	13, 15			12, 14	
		Respon anggota organisasi terhadap keadaan dan kejadian dalam organisasi	5, 6, 7, 11, 16, 18		16	5, 6, 7, 11, 16	
3.	<i>Normative Commitment</i>	Tetap bertahan dalam suatu organisasi karena kewajiban	21			18	
		Kebanggaan menjadi anggota organisasi	12, 14		12	13	
		Kesetiaan dan loyalitas individu terhadap organisasi	10, 17, 19			10, 15, 17	

Sumber: data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*, telah disediakan 5 (lima) alternatif jawaban dan setiap jawaban

bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3
Skala Likert Variabel Komitmen Organisasi

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negative
1.	Sangat Setuju (SS)	5	5
2.	Setuju (S)	4	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1

d. Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator disiplin kerja seperti pada kisi-kisi instrumen disiplin kerja pada tabel III.3.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas. Butir-butir instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba dengan instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang pegawai PT Arkonin sebagai responden untuk uji coba. Proses validasi dilakukan dengan cara

menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Sehingga instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan dapat terlihat bahwa instrumen tersebut dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut, rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = deviasi skor butir dari Y_i

X_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengakibatkan karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik serta tidak ada paksaan karena telah sadar akan tanggungjawabnya.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang memiliki indikator disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Kisi-kisi instrumen disiplin kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dan memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencirikan indikator disiplin kerja. Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk memberikan informasi butir pernyataan yang akan ada dalam kuesioner. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel III.4
Operasionalisasi Disiplin Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
			Uji Coba		Drop	Final	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Disiplin Preventif	Ketepatan waktu kehadiran	1			1	
		Taat pada peraturan kerja	2, 3	12	12	2, 3	
		Taat pada standar kerja	4, 5			4, 5	
		Waspada dalam bekerja	6			6	
		Etika dalam bekerja	7, 8			7, 8	
2.	Disiplin Korektif	Pemberian sanksi	9			9	
		Kesempatan membela diri	10			10	
3.	Disiplin Progresif	Kesempatan memperbaiki kesalahan	11			11	

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi instrumen yang digunakan yaitu dengan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel disiplin kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisi data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban menggunakan skala *Likert*, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Disiplin Kerja

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator disiplin kerja seperti pada kisi-kisi instrumen disiplin kerja pada tabel III.5.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas. Butir-butir instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang diinginkan. Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba dengan instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang pegawai PT Arkonin sebagai responden untuk uji coba. Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Sehingga instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan dapat terlihat bahwa instrumen tersebut dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut, rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = deviasi skor butir dari Y_i

X_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Kemudian butir-

butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah stimulus kerja yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga stimulus motivasi membuat seseorang berusaha mencapai tujuannya.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* yang memiliki indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan untuk dihargai, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

c. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja ini disajikan dengan maksud untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator yang akan diukur pada kuesioner motivasi kerja yang terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel III.6
Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir				
			Item Uji Coba		Drop	Item Valid	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Kebutuhan Biologis	Kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup	14, 15, 16		14, 15	14	
2.	Kebutuhan kemandirian dan keselamatan	Rasa aman dalam bekerja	1, 3, 4			1, 3, 4	
3.	Kebutuhan akan rasa memiliki dan sosial	Berinteraksi dengan sesama rekan kerja	5, 10			5, 10	
		Bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain	2, 9			2, 9	
4.	Kebutuhan untuk dihargai	Diakui keberadaannya	6, 7			6, 7	
		Diakui dan dihargai prestasinya	8, 12, 13			8, 12, 13	
5.	Kebutuhan untuk aktualisasi diri	Menggunakan dan mengembangkan potensi diri sendiri	11, 18	20		11, 16, 17	
		Memiliki keahlian dalam bekerja	17			15	
		Menggunakan potensi diri secara maksimal	19		19		

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala *Likert*, telah disediakan 5 (lima) alternative jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.7
Skala Likert Variabel Motivasi Kerja

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Skor	
		Positif	Negative
1.	Sangat Setuju (SS)	5	5
2.	Setuju (S)	4	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen disiplin kerja dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen tersebut mengacu pada indikator disiplin kerja seperti pada kisi-kisi instrumen disiplin kerja pada tabel III.7.

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas. Butir-butir instrumen untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1) dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Kemudian setelah konsep disetujui, langkah berikutnya adalah melakukan uji coba dengan instrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 orang pegawai PT Arkonin sebagai responden untuk uji coba. Proses validasi dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan

menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Sehingga instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan untuk menyeleksi butir-butir yang valid dan dapat terlihat bahwa instrumen tersebut dapat mewakili indikator dari variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas tersebut, rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = deviasi skor butir dari Y_i

X_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Varians butir dicari dengan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan:

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan estimasi parameter model regresi.

Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Persyaratan Analisis

i. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.⁶⁰ Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Z* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Data berdistribusi normal
- 2) H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov Z* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

⁶⁰ Priyatno, D. (2010). "Paham analisa statistik data dengan SPSS." Yogyakarta: Mediakom.

Sedangkan untuk kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

ii. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.⁶¹ Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : data tidak linear
- 2) H_a : data linear

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data tidak linear.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data linear.

⁶¹ Priyatno. h.73

b. Uji Asumsi Klasik

i. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.⁶²

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$, maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

⁶² Priyatno. h.81

ii. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.⁶³ Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : varians residual konstan (Homoskedastisitas)
- 2) H_a : varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

⁶³ Priyatno. h.83

Pada penelitian ini untuk menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

c. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.⁶⁴ Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

⁶⁴ Priyatno. h.61

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (komitmen organisasi)

X_1 = variabel bebas pertama (disiplin kerja)

X_2 = variabel bebas kedua (motivasi kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (disiplin kerja)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (motivasi kerja)

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

d. Uji Hipotesis

i. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁵ Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

⁶⁵ Priyatno., h.67

Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 = 0$$

Artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

ii. Uji t

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁶ Hipotesis penelitiannya:

- 1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

- 2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

⁶⁶ Priyatno., h.68

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.
- 2) $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Dalam SPSS, hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output model *summary* dari hasil analisis regresi linier berganda. Rumus koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - Y)^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data tiga variabel penelitian yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 103 responden yang berasal dari PT Arkonin, untuk variabel X_1 , X_2 dan Y . Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi. Deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian yang terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Disiplin kerja adalah variabel X_1 , motivasi kerja adalah variabel X_2 , dan komitmen organisasi adalah variabel Y . Hasil penelitian deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi diperoleh melalui proses pengisian kuesioner yang disebar kepada 103 pegawai PT Arkonin yang terdiri dari 19 pertanyaan menggunakan skala likert yang telah melalui proses validitas dan reabilitas. Komitmen organisasi dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

- a. *Affective Commitment* dengan indikator: kemauan karyawan, kesediaan karyawan, kedekatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan sebagai

anggota organisasi, keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi.

- b. *Continuance Commitment* dengan indikator: kesadaran individu tetap bertahan dalam organisasi, konsekuensi yang ditanggung individu jika meninggalkan organisasi, respon anggota terhadap keadaan dan kejadian dalam organisasi.
- c. *Normative Commitment* dengan indikator: tetap bertahan dalam suatu organisasi karena kewajiban, kebanggaan menjadi anggota organisasi, kesetiaan dan loyalitas individu terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS versi 22.0 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Deskripsi Data Komitmen Organisasi

N	<i>Valid</i>	103
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		64,96
<i>Median</i>		65,00
<i>Mode</i>		62
<i>Std. Deviation</i>		8,253
<i>Variance</i>		68,116
<i>Range</i>		39
<i>Minimum</i>		46
<i>Maximum</i>		85
<i>Sum</i>		6691

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.1 mengenai deskripsi data dari komitmen organisasi yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS versi 22 ialah, N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 103 responden, data *missing* atau data yang hilang adalah 0. Hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebut sah untuk diproses. *Mean* atau rata-rata skor komitmen organisasi sebesar 64,96 dan *median* atau nilai tengah setelah data diurutkan yaitu 65,00. Skor terendah (*Minimum*) 46 dan skor tertinggi (*Maximum*) 85. Skor varians (S^2) 68,116 dan simpangan baku (S) 8,253. Sum adalah jumlah isi data komitmen organisasi

yaitu 6691. *Mode* adalah nilai yang paling sering muncul yaitu 62. *Range* adalah selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil yaitu 39.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Variabel Y)

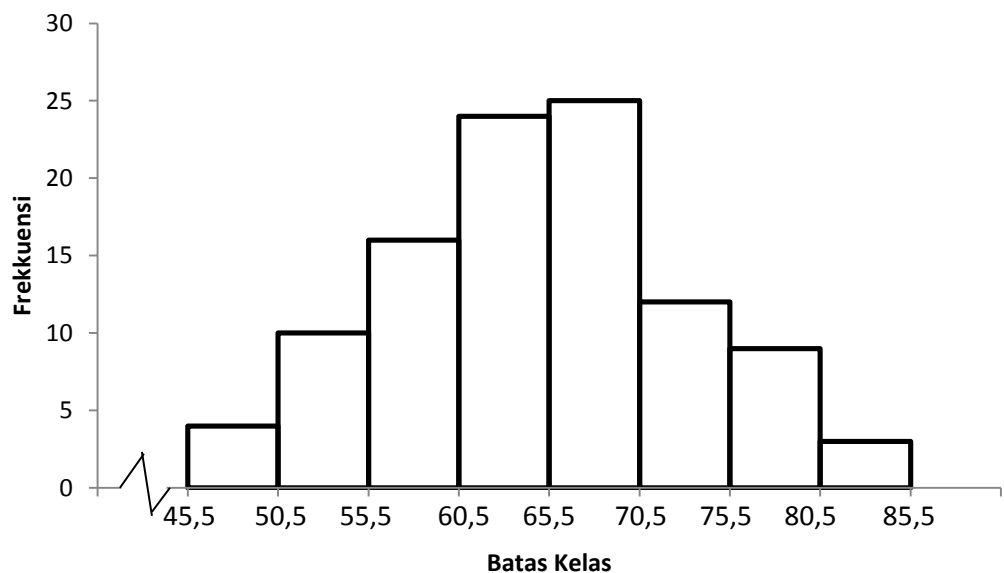
Banyak Kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1	46 – 50	45,5	50,5	4	3,9%
2	51 – 55	50,5	55,5	10	9,7%
3	56 – 60	55,5	60,5	16	15,5%
4	61 – 65	60,5	65,5	24	23,3%
5	66 – 70	65,5	70,5	25	24,3%
6	71 – 75	70,5	75,5	12	11,7%
7	76 – 80	75,5	80,5	9	8,7%
8	81 – 85	80,5	85,5	3	2,9%
Jumlah				103	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.2 distribusi frekuensi dan grafik histogram dari hasil data komitmen organisasi memiliki rentang skor sebesar 39, banyak kelas interval (K) sebesar 7,64 dibulatkan menjadi 8 didapatkan dari proses menghitung dengan menggunakan rumus Struges ($K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$), dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 4,875 dibulatkan menjadi 5. Batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas

atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Berdasarkan tabel di atas, frekuensi absolut terbesar yaitu sebanyak 25 responden berada pada kelas ke lima yaitu pada rentang 66-70 sebesar 24,3%, sedangkan frekuensi absolut terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas terakhir yaitu rentang 81-85 sebesar 2,9%. Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi komitmen organisasi, berikut peneliti sajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik berikut ini:

Gambar IV.1
Grafik Histogram Komitmen Organisasi



Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi absolut kelas tertinggi variabel komitmen organisasi yaitu sebanyak 25 responden berada pada kelas ke lima yaitu pada rentang 65,5-70,5 sebesar

24,3%, sedangkan frekuensi absolut terendah yaitu sebanyak 3 responden berada pada kelas ke delapan yaitu rentang 80,5-85,5 sebesar 2,9%.

Tabel IV.3
Distribusi Rata-Rata Perhitungan Dimensi Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	<i>Affective Commitment</i>	1	392	1779	5	355.80	33.81%
		2	338				
		3	406				
		4	384				
		19	259				
2	<i>Continuance Commitment</i>	8	314	3215	9	357.22	33.94%
		9	300				
		12	373				
		14	403				
		5	390				
		6	319				
		7	372				
		11	385				
		16	359				
3	<i>Normative Commitment</i>	18	338	1697	5	339.40	32.25%
		13	275				
		10	329				
		15	380				
		17	375				
Total				6691	19	1052.42	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data tabel IV.3 yang menunjukkan rata-rata hitungan skor dimensi di atas, dapat diketahui bahwa jumlah skor dimensi komitmen organisasi yang paling tinggi adalah *continuance commitement* yaitu sebesar 33,94%. Komitmen organisasi yang terendah berasal dari *normative commitment* yaitu sebesar 32,25%. Artinya bahwa anggota organisasi diharapkan memiliki kesetiaan dan loyalitas terhadap organisasi juga bangga menjadi bagian organisasi untuk tetap bertahan pada organisasi karena kewajiban yang sedang diemban agar setiap individu tetap bertahan pada organisasi. Tabel selanjutnya ialah tabel yang akan menjelaskan perhitungan indikator komitmen organisasi.

Tabel IV.4
Distribusi Rata-Rata Perhitungan Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kemauan Karyawan	1	392	392	1	392.00	10.28%
	Kesediaan Karyawan	2	338	338	1	338.00	8.86%
	Kedekatan Emosional terhadap organisasi	3	406	406	1	406.00	10.65%
	Keterlibatan sebagai anggota organisasi	4	384	384	1	384.00	10.07%
	Keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi	19	259	259	1	259.00	6.79%
2	Kesadaran individu tetap bertahan dalam organisasi	8	314	614	2	307.00	8.05%
		9	300				
	Konsekuensi yang ditanggung individu jika meninggalkan	12	373	776	2	388.00	10.17%
		14	403				

	organisasi						
	Respon anggota organisasi terhadap keadaan dan kejadian dalam organisasi	5	390	1825	5	365.00	9.57%
		6	319				
		7	372				
		11	385				
		16	359				
3	Tetap bertahan dalam organisasi karena kewajiban	18	338	338	1	338.00	8.86%
	Kebanggaan menjadi anggota organisasi	13	275	275	1	275.00	7.21%
	Kesetiaan dan loyalitas individu terhadap organisasi	10	329	1084	3	361.33	9.48%
		15	380				
		17	375				
	Total			6691	19	3813.33	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.4 distribusi rata-rata perhitungan indikator yang terbesar adalah indikator kedekatan emosional terhadap organisasi sebesar 10,65% tingginya persentase tersebut menggambarkan bahwa pegawai PT Arkonin memiliki kedekatan emosional yang tinggi sehingga ketika organisasi sedang kesulitan atau dalam keadaan baik maka pegawai ikut merasakannya yang artinya menggambarkan komitmen organisasi yang baik. Sedangkan indikator komitmen organisasi yang paling rendah adalah keterikatan psikologis individu terhadap organisasi sebesar 6,79%. Keterikatan secara psikologis setiap individu dalam organisasi bisa saja berbeda-beda. Namun hal tersebut harus diselaraskan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Sehingga untuk mencapai keterikatan secara psikologis yang kuat dibutuhkan komitmen yang tinggi agar setiap individu yang bekerja untuk

organisasi dapat terikat tidak hanya dalam emosional namun juga psikologisnya.

2. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja diperoleh melalui proses pengisian kuesioner yang disebar kepada 103 pegawai PT Arkonin yang terdiri dari 11 pertanyaan menggunakan skala likert yang telah melalui proses validitas dan reabilitas.

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

- a. Disiplin Preventif dengan indikator: ketepatan waktu kehadiran, taat pada peraturan kerja, taat pada standar kerja, waspada dalam bekerja, dan etika dalam bekerja.
- b. Disiplin Korektif dengan indikator: pemberian sanksi dan kesempatan membela.
- c. Disiplin Progresif dengan indikator: kesempatan memperbaiki kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS versi 22.0 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Deskripsi Data Disiplin Kerja

N	<i>Valid</i>	103
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		35,98
<i>Median</i>		37,00
<i>Mode</i>		39
<i>Std. Deviation</i>		6,338
<i>Variance</i>		40,176
<i>Range</i>		30
<i>Minimum</i>		20
<i>Maximum</i>		50
<i>Sum</i>		3706

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.5 mengenai deskripsi data dari disiplin kerja yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS versi 22 ialah, N adalah jumlah responden sebanyak 103 responden, data *missing* atau data hilang adalah 0. Hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebut sah untuk diproses. *Mean* atau rata-rata skor disiplin kerja sebesar 35,98 dan *median* atau nilai tengah setelah data diurutkan yaitu 37,00. Skor terendah (*Minimum*) 20 dan skor tertinggi (*Maximum*) 50. Skor varians (S^2) 40,176 dan simpangan baku (S) 6,338. Sum adalah jumlah isi data disiplin kerja yaitu 3706. *Mode* adalah nilai yang paling

sering muncul yaitu 39. *Range* adalah selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil yaitu 30.

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Variabel X_1)

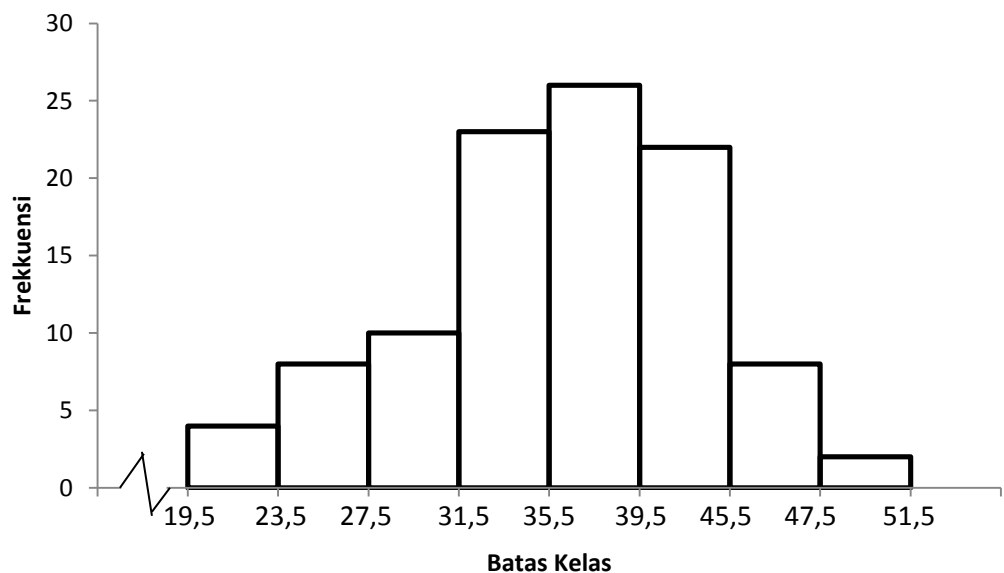
Banyak Kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1	20 – 23	19,5	23,5	4	3,9%
2	24 – 27	23,5	27,5	8	7,8%
3	28 – 31	27,5	31,5	10	9,7%
4	32 – 35	31,5	35,5	23	22,3%
5	36 – 39	35,5	39,5	26	25,2%
6	40 – 45	39,5	45,5	22	21,4%
7	44 – 47	45,5	47,5	8	7,8%
8	48 – 51	47,5	51,5	2	1,9%
Jumlah				103	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.6 distribusi frekuensi dan grafik histogram dari hasil data disiplin kerja memiliki rentang skor sebesar 30, banyak kelas interval (K) sebesar 7,64 dibulatkan menjadi 8 didapatkan dari proses menghitung dengan menggunakan rumus Sturges ($K = 1 + (3,3) \text{Log } n$), dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 3,75 dibulatkan menjadi 4. Batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,5 dan batas

atas sama dengan ujung atas ditambah 0,5. Berdasarkan tabel di atas, frekuensi absolut terbesar yaitu sebanyak 26 responden berada pada kelas ke lima yaitu pada rentang 36-39 sebesar 25,2%, sedangkan frekuensi absolut terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas terakhir yaitu pada rentang 48-51 sebesar 1,9%. Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi frekuensi disiplin kerja, berikut peneliti sajikan dalam bentuk grafis histogram pada grafik berikut ini:

Gambar IV.2
Grafik Histogram Disiplin Kerja



Berdasarkan gambar histogram IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi absolut tertinggi variabel disiplin kerja yaitu sebanyak 26 responden berada pada kelas ke lima yaitu pada rentang 35,5-39,5 sebesar 25,2%, sedangkan

frekuensi absolut terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas terakhir yaitu rentang 47,5-51,5 sebesar 1,9%.

Tabel IV.7
Distribusi Rata-Rata Perhitungan Dimensi Disiplin Kerja

No	Dimensi	Item	Scor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Disiplin Preventif	1	353	2641	8	0.003	35.13%
		2	336				
		3	296				
		4	313				
		5	306				
		6	369				
		7	339				
		8	329				
2	Disiplin Korektif	9	372	699	2	0.003	33.18%
		10	327				
3	Disiplin Progresif	11	366	366	1	0.003	31.69%
Jumlah				3706	11	0.009	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data tabel IV.7 yang menunjukkan rata-rata perhitungan skor dimensi di atas, dapat diketahui bahwa jumlah skor dimensi disiplin kerja yang paling tinggi adalah disiplin preventif yaitu sebesar 35,13%. Disiplin kerja yang terendah berasal dari disiplin progresif yaitu sebesar 31,69%. Artinya anggota organisasi membutuhkan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan agar setiap individu dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

Tabel IV.8
Distribusi Rata-Rata Perhitungan Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item	Scor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Ketepatan waktu kehadiran	1	353	353	1	353	12.85%
	Taata pada peraturan kerja	2	336	632	2	316	11.51%
		3	296				
	Taata pada standar kerja	4	313	619	2	309.5	11.27%
		5	306				
	Waspada dalam bekerja	6	369	369	1	369	13.44%
	Etika dalam bekerja	7	339	668	2	334	12.16%
		8	329				
2	Pemberian sanksi	9	372	372	1	372	13.54%
	Kesempatan membela	10	327	327	1	327	11.91%
3	Kesempatan memperbaiki kesalahan	11	366	366	1	366	13.33%
Jumlah				3706	11	2746.5	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.8 distribusi rata-rata perhitungan indikator yang terbesar adalah indikator pemberian sanksi sebesar 13,54% tingginya persentase tersebut menggambarkan bahwa karyawan akan lebih disiplin karena sanksi yang akan diterima jika melanggar aturan atau melakukan kesalahan. Sedangkan indikator disiplin kerja yang paling rendah adalah taat pada standar kerja sebesar 11,27%. Ketaatan pada standar kerja memang perlu dilakukan agar setiap pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal. Disiplin yang tinggi tentunya akan taat pada standar kerja sehingga menghasilkan hasil yang maksimal untuk tujuan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Data motivasi kerja diperoleh melalui proses pengisian kuesioner yang disebar kepada 103 pegawai PT Arkonin yang terdiri dari 17 pertanyaan menggunakan skala likert yang telah melalui proses validitas dan reabilitas.

Motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu:

- a. Kebutuhan biologis dengan indikator: kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup.
- b. Kebutuhan keamanan dan keselamatan dengan indikator: rasa aman dalam bekerja.
- c. Kebutuhan akan rasa memiliki dan sosial dengan indikator: berinteraksi sesama rekan kerja dan bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain.
- d. Kebutuhan untuk dihargai dengan indikator: diakui keberadaannya dan diakui dan dihargai prestasinya.
- e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan indikator: menggunakan dan mengembangkan potensi diri dan memiliki keahlian dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, data yang dihasilkan dari perhitungan SPSS versi 22.0 sebagai berikut:

Tabel IV.9
Deskripsi Data Motivasi Kerja

N	<i>Valid</i>	103
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		55,81
<i>Median</i>		56,00
<i>Mode</i>		63
<i>Std. Deviation</i>		10,657
<i>Variance</i>		113,570
<i>Range</i>		47
<i>Minimum</i>		33
<i>Maximum</i>		80
<i>Sum</i>		5748

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.9 mengenai deskripsi data dari motivasi kerja yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS versi 22 ialah, N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 103 responden, data *missing* atau data yang hilang adalah 0. Hal tersebut menunjukkan bahwa data tersebut sah untuk diproses. *Mean* atau rata-rata skor motivasi kerja sebesar 55,81 dan *median* atau nilai tengah setelah data diurutkan yaitu 56,00. Skor terendah (*Minimum*) 33 dan skor tertinggi (*Maximum*) 80. Skor varians (S^2) 113,570 dan simpangan baku (S) 10,657. Sum adalah jumlah isi data motivasi kerja yaitu 5748. *Mode*

adalah nilai yang paling sering muncul yaitu 63. *Range* adalah selisih nilai terbesar dengan nilai terkecil yaitu 47.

Tabel IV.10
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Variabel X₂)

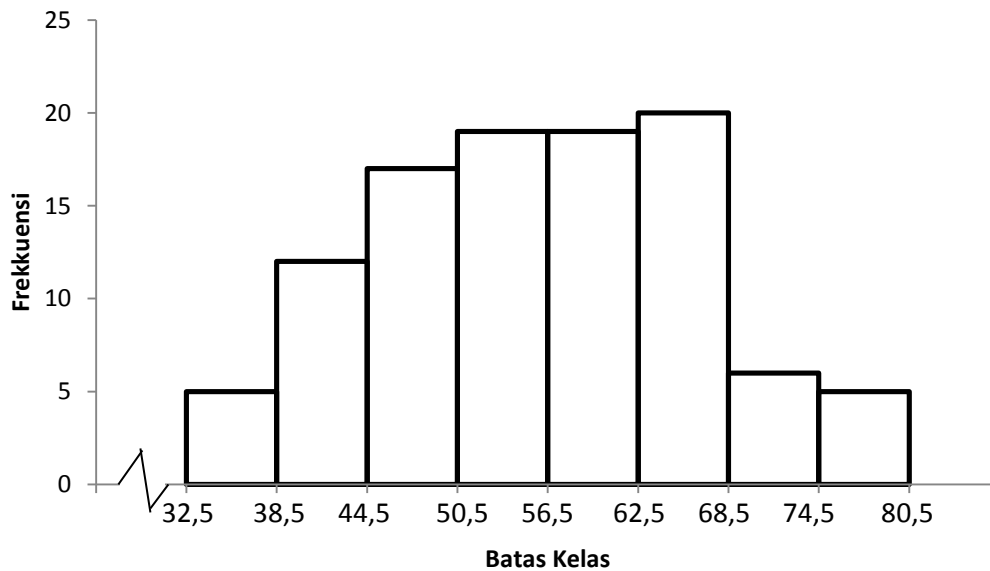
Banyak Kelas	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1	33 – 38	32,5	38,5	5	4,9%
2	39 – 44	23,5	44,5	12	11,7%
3	45 – 50	27,5	50,5	17	16,5%
4	51 – 56	31,5	56,5	19	18,4%
5	57 – 62	35,5	62,5	19	18,4%
6	63 – 68	39,5	68,5	20	19,4%
7	69 – 74	45,5	74,5	6	5,8%
8	75 – 80	47,5	80,5	5	4,9%
Jumlah				103	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.10 distribusi frekuensi dan grafik histogram dari hasil data motivasi kerja memiliki rentang skor sebesar 47, banyak kelas interval (K) sebesar 7,64 dibulatkan menjadi 8, dan panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 5,875 dibulatkan menjadi 6. Frekuensi absolut terbesar yaitu sebanyak 20 responden berada pada kelas ke enam yaitu pada rentang

63-68 sebesar 19,4%, sedangkan frekuensi absolut terendah yaitu sebanyak 5 responden berada pada kelas pertama dan terakhir yaitu rentang 33-38 dan 75-80 yaitu sebesar 4,9%.

Gambar IV.3
Grafik Histogram Motivasi Kerja



Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi absolut tertinggi variabel motivasi kerja yaitu sebanyak 20 responden berada pada kelas ke enam yaitu pada rentang 62,5-68,5 sebesar 19,4%, sedangkan frekuensi absolut terendah yaitu sebanyak 5 responden pada rentang 32,5-38,5 dan 74,5-80,5 sebesar 4,9%.

Tabel IV.11
Distribusi Rata-Rata Perhitungan Dimensi Motivasi Kerja

No	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kebutuhan Biologis	14	342	342	1	342	20.15%
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	1	331	1023	3	341	20.09%
		3	342				
		4	350				
3	Kebutuhan akan rasa memiliki dan sosial	5	337	1343	4	335.75	19.78%
		10	330				
		2	312				
		9	364				
4	Kebutuhan untuk dihargai	6	326	1632	5	326.4	19.23%
		7	291				
		8	365				
		12	326				
		13	324				
5	Kebutuhan untuk aktualisasi diri	11	352	1408	4	352	20.74%
		16	344				
		17	347				
		15	365				
Jumlah				5748	17	1697.15	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.11 yang menunjukkan rata-rata perhitungan skor dimensi motivasi kerja dapat diketahui jumlah skor yang paling tinggi adalah kebutuhan untuk aktualisasi diri sebesar 20,74%. Motivasi kerja terendah berasal dari kebutuhan untuk dihargai sebesar 19,23%.

Tabel IV.12
Distribusi Rata-Rata Perhitungan Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup	14	342	342	1	342.00	12.60%
2	Rasa aman dalam bekerja	1	331	1023	3	341.00	12.56%
		3	342				
		4	350				
3	Berinteraksi sesama rekan kerja	5	337	667	2	333.50	12.29%
		10	330				
	Bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain	2	312	676	2	338.00	12.45%
		9	364				
4	Diakui keberadaannya	6	326	617	2	308.50	11.37%
		7	291				
	Diakui dan dihargai prestasinya	8	365	1015	3	338.33	12.47%
		12	326				
		13	324				
5	Menggunakan dan mengembangkan potensi diri sendiri	11	352	1043	3	347.67	12.81%
		16	344				
		17	347				
	Memiliki keahlian dalam bekerja	15	365	365	1	365.00	13.45%
Jumlah				5748	17	2714.00	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.12 distribusi rata-rata perhitungan indikator yang terbesar adalah indikator memiliki keahlian dalam bekerja sebesar 13,45%. Sedangkan indikator terendah adalah diakui keberadaannya sebesar 11,37%.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu signifikansi >0,05 maka H_0 ditolak. Artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil *output* perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Z* menggunakan SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.13
Uji Normalitas Data

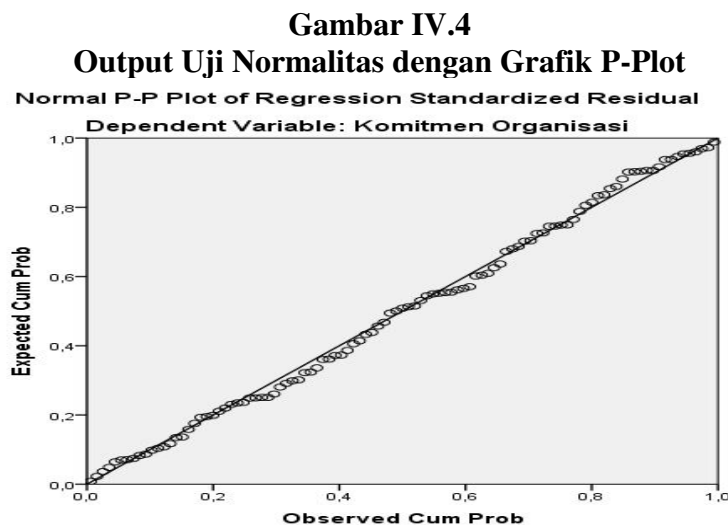
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
N		103	103	103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,96	35,98	55,81
	Std. Deviation	8,253	6,338	10,657
Most Extreme Differences	Absolute	,041	,081	,051
	Positive	,041	,049	,043
	Negative	-,031	-,081	-,051
Test Statistic		,041	,081	,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,091 ^c	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa data komitmen organisasi (Y) nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, data disiplin kerja (X_1) sebesar 0,091, dan data motivasi kerja (X_2) sebesar 0,200. Karena signifikansi pada ketiga variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z*, uji normalitas juga dapat menggunakan normal *Probability Plot* berbentuk grafik. Berikut hasil *output* berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 22.0 adalah sebagai berikut



Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar diagonal data mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil *output Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 22.0:

Tabel IV.14
Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3837,283	29	132,320	3,105	,000
		Linearity	2351,007	1	2351,007	55,174	,000
		Deviation from Linearity	1486,277	28	53,081	1,246	,226
Within Groups			3110,562	73	42,610		
Total			6947,845	102			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,226. Karena

signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan linear.

Tabel IV.15
Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Motivasi Kerja	Between (Combined) Groups	3875,378	44	88,077	1,663	,035
	Linearity	1120,778	1	1120,778	21,157	,000
	Deviation from Linearity	2754,600	43	64,060	1,209	,248
Within Groups		3072,467	58	52,974		
Total		6947,845	102			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,248. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi mempunyai hubungan linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang

sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel IV.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,972	1,029
	Motivasi Kerja	,972	1,029

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Tollarance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 yaitu 0,972 dan VIF kurang dari 10 yaitu 1,029 jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

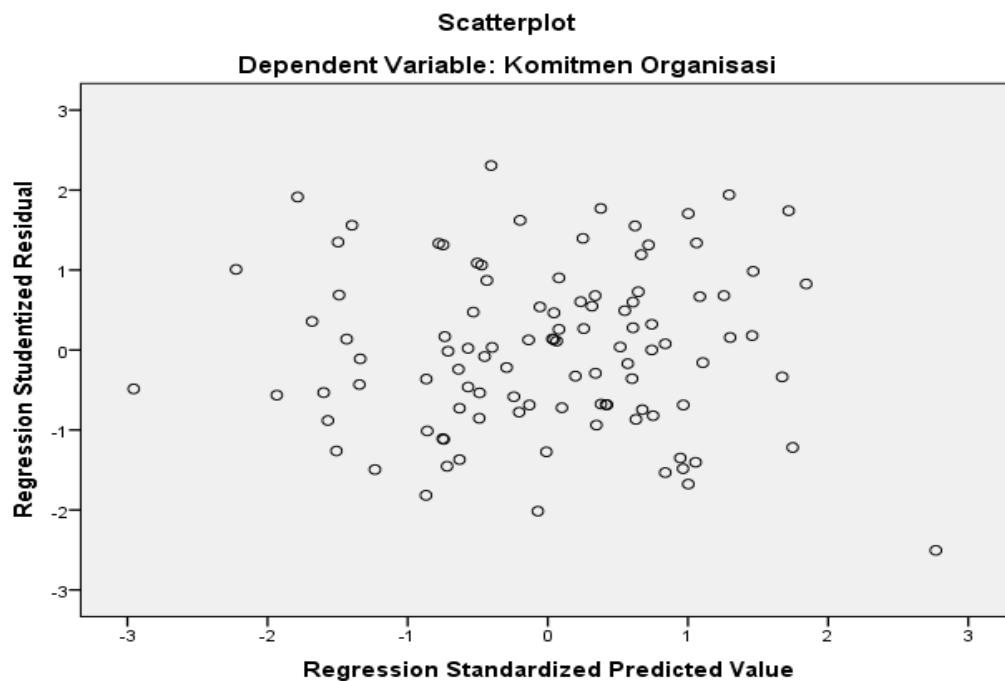
Correlations

			Unstandardized Residual	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,070	,047
		Sig. (2-tailed)	.	,480	,635
		N	103	103	103
Disiplin Kerja		Correlation Coefficient	,070	1,000	,168
		Sig. (2-tailed)	,480	.	,090
		N	103	103	103
Motivasi Kerja		Correlation Coefficient	,047	,168	1,000
		Sig. (2-tailed)	,635	,090	.
		N	103	103	103

Dari tabel di atas dapat diketahui korelasi antara disiplin kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,480 dan korelasi antara motivasi kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,635. Karena nilai signifikansi korelasi $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan uji *Spearman's rho*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut hasil *output* berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Gambar IV.5
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari *Scatterplot* terdapat pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Tabel IV.18
Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,612	4,484		5,934	,000
Disiplin Kerja	,689	,099	,529	6,938	,000
Motivasi Kerja	,243	,059	,313	4,107	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 26,612 + 0,689 X_1 + 0,243 X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 26,612, artinya jika disiplin kerja dan motivasi kerja nilainya 0, maka komitmen organisasi nilainya adalah 26,612.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,689, artinya disiplin kerja nilainya ditingkatkan sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,689. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,243, artinya motivasi kerja nilainya ditingkatkan sebesar 1 poin, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,243. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Dibawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 22.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.19
Tabel ANOVA (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3014,337	2	1507,169	38,316	,000 ^b
	Residual	3933,508	100	39,335		
	Total	6947,845	102			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 38,316. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,050 $df_1 = k-1$ yaitu $3-1=2$ dan $df_2 = n-k-1$ yaitu $103-2-1=100$, di dapatkan F_{tabel} adalah 3,09

Dapat diketahui $F_{hitung} 38,316 > F_{tabel} 3,09$, jadi H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.20
Tabel Regresi Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,612	4,484		5,934	,000
	Disiplin Kerja	,689	,099	,529	6,938	,000
	Motivasi Kerja	,243	,059	,313	4,107	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{tabel} dapat dicari pada signifikansi 5% atau 0,050 dengan $df = n - k - 1$ yaitu $103 - 2 - 1 = 100$, maka didapatkan t_{tabel} 1,983.

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, t_{hitung} dari disiplin kerja sebesar t_{hitung} 6,938 > t_{tabel} 1,983, maka H_0 ditolak. Kesimpulan yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar t_{hitung} 4,107 > t_{tabel} 1,983, maka H_0 ditolak. Kesimpulan yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel IV.21
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,423	6,272

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,434. Jadi kemampuan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan komitmen organisasi secara simultan yaitu 43,4%, sedangkan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,434 yang artinya pengaruh variabel independen disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi sebesar 43,4% sedangkan sisanya

sebesar 56,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang dilihat dari $F_{hitung} 38,316 > F_{tabel} 3,09$. Kemudian secara parsial variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} 6,938 > t_{tabel} 1,983$ dan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} 4,107 > t_{tabel} 1,983$ yang menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diinterpretasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi komitmen organisasi artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, sama halnya dengan motivasi kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi, kemudian semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Pada intinya, apabila disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi maka semakin tinggi komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Arkonin, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 6,938 > t_{tabel} 1,983$. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} 4,107 > t_{tabel} 1,983$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} 38,316 > F_{tabel} 3,09$. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja dan motivasi kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT Arkonin. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Dengan disiplin kerja yang tinggi maka komitmen organisasi akan meningkat. Hal ini berarti perusahaan mampu mencapai tujuan dengan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas dan setia untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada dimensi dan indikator disiplin kerja diperoleh dimensi terendah adalah disiplin progresif dan indikator terendah adalah taat pada standar kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya kesempatan karyawan untuk memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan dan kurangnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kesempatan karyawan untuk memperbaiki kesalahan dan *controlling* pada standar kerja, sehingga karyawan akan meningkatkan disiplin kerjanya dan meningkatkan komitmen organisasi.

Hal senada dengan motivasi kerja yang harus diperhatikan adalah pemberian apresiasi terhadap karyawan. Pada motivasi kerja, dimensi yang rendah adalah kebutuhan untuk dihargai. Hal ini terjadi karena perusahaan kurang memberikan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan.

Indikator terendah pada motivasi kerja adalah diakui keberadaannya. Hal ini terjadi karena akibat dari kurangnya pemberian penghargaan pada karyawan sehingga karyawan merasa keberadaannya tidak terlalu diakui.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Karyawan diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja pada dirinya. Selain itu, pimpinan juga diharapkan melakukan *controlling* pada standar kerja dan memberikan kesempatan pada karyawan yang melakukan kesalahan untuk segera memperbaikinya. Karena dengan adanya *controlling* dan pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.
2. Perusahaan diharapkan selalu memperhatikan karyawannya dengan memberikan apresiasi baik berupa *reward* maupun pengakuan atas apa yang telah dicapai oleh setiap karyawan serta tidak melupakan *punishment* yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh setiap individu.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat

menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J., et al. (2011). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Greenberg, J. and R. A. Baron (2008). *Behavior in organizations*.
- Griffin, R. W. and T. Bateman (1986). *Job satisfaction and organizational commitment*.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Harold, Koontz dan Cyril O' Donell. *Prinsip-Prinsip Management: Suatu Analisa Mengenai Fungsi Managerial*. Jakarta: Bhratara
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen: dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilahi, D. K., et al. (2017). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis 44(1): 31-39.
- Jatmiko, R. D. (2008). *Manajemen Stratejik*.

- Luthans, F. and C. M. Youssef (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management:: Investing in people for competitive advantage*. *Organizational dynamics* 33(2): 143-160.
- Mangkunegara, A. P. and A. Prabu (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Aditama.
- Mangkunegara, A. P. and T. R. Octorend (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. *Universal Journal of Management* 3(8): 318-328.
- Manurung, N. (2017). *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan Dan Kompetensi Dalam Pekerjaan Pada Komitmen Organisasional Karyawan Di RS Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta*. Universitas Sebelas Maret.
- Martoyo, S. SE. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mathis, R. L. and J. H. Jackson (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Meyer, J. P., et al. (2007). *Commitment in the workplace, Sage Publications*.
- Mowday, R. T., et al. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.

- Newstrom, J. W. and K. Davis (2007). *Perilaku dalam organisasi. Edisi Ketujuh*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Nitisimeto, A. S. (2007). *Manajemen Personalia, cetakan kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlely, M. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan dan Kompetensi dalam Pekerjaan pada Komitmen Organisasional Karyawan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Jurnal Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Rivai, V. and E. J. Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: RajaGrafindo
- Robbins, S. P. and T. A. Judge (2013). *Organizational behavior, 15th Eden*. Boston: Pearson.
- Rosidah, I. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*.
- Saal, F. E. and P. A. Knight (1988). *Industrial/organizational psychology: Science and practice*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Setyaningdyah, E., et al. (2013). *The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance*. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 5(4): 140-153.

- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMAS.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Spencer, L. M. and P. S. M. Spencer (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi: dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Triyaningsih, S. (2014). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta*. INFORMATIKA 1(2).
- Warsito, Utomo. (2008). *Kepemimpinan Profesional; Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media.

- Warsono, M. (2015). *Manajemen Keuangan Perusahaan Jilid Satu Edisi Tiga, Cetakan Pertama*. Bayumedia Publishing, Malang.
- Wibowo (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Yasri. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari*. Sumatera Barat.
- Yuyuk Liana. 2014. *Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Malangkucecwara.

Lampiran 1

Surat Permohonan Ijin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2339/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

26 April 2017

Yth. Direktur HRD PT. ARKONIN
Arkonin Building Jl. Bintaro Taman Timur
Jakarta Selatan 12330

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Yudi Nur Muhamad
Nomor Registrasi : 8105133177
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081294154202

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmojo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Koordinator Prodi Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2

Surat Keterangan Penelitian



Jakarta, 8 Mei 2017
 Nomor : 097A/UM/V/2017



Kepada Yth.
 Kepala Biro Akademik Kemahasiswaan dan Humas
 Universitas Negeri Jakarta
 Kampus Universitas Negeri Jakarta Jl. Rawamangun Muka
 Jakarta 13220

Up. Bapak Woro Sasmoyo, SH

Dengan hormat.

Sehubungan dengan Surat Permohonan Izin Mengadakan Penelitian untuk
 Penulisan Skripsi Nomor : 2339/UN39-12/KM/2017 tertanggal 26 April 2017,
 atas nama :

N a m a : **YUDI NUR MUHAMAD**
 No. Registrasi : 8105133177

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan diizin untuk
 Mengadakan Penelitian pada Perusahaan kami mulai tanggal 8 Mei 2017.

Demikian pemberitahuan kami, atas perhatiannya kami ucapkan terima
 kasih.

Hormat kami,
 PT ARKONIN

Drs. Achmad Nana Suprianto
 Kadiv. Keuangan, Umum/HRD

Lampiran 3

Kuesioner Uji Coba

KUESIONER UJI COBA PENELITIAN**Petunjuk Pengisian:**

1. Isilah identitas diri Anda dengan benar.
2. Bacalah baik-baik setiap pernyataan pada angket ini.
3. Pastikan semua pernyataan telah Anda isi sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin:

Laki-laki Perempuan

2. Usia

≤ 30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun ≥ 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMA/SMK D3 S1
 S2 Lainnya

4. Masa Kerja

≤ 5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun ≥ 15 tahun

Kuesioner Komitmen Organisasi

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada masing-masing kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bekerja di perusahaan karena keinginan saya sendiri					
2.	Saya mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan					
3.	Saya memiliki ikatan emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja					
4.	Saya melibatkan diri dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan					
5.	Saya kurang cocok dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan tempat saya bekerja					
6.	Saya enggan mencari pekerjaan di perusahaan lain karena nyaman dengan keadaan yang sekarang					
7.	Saya tidak ingin mengecewakan orang lain jika saya tidak bekerja lagi di perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab					
9.	Saya memutuskan bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
10.	Saya bersikap setia dan loyal pada perusahaan					
11.	Permasalahan yang ada dalam perusahaan juga menjadi permasalahan saya					
12.	Saya berusaha menjaga nama baik perusahaan					
13.	Jika berhenti dari pekerjaan saat ini, saya akan sulit mendapatkan pekerjaan lain					

14.	Berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini					
15.	Meninggalkan perusahaan merupakan kerugian bagi saya					
16.	Saya pikir sekarang ini orang lebih sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain					
17.	Tetap melanjutkan pekerjaan pada perusahaan bagi saya adalah loyalitas karena hal tersebut penting					
18.	Bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka merupakan hal yang baik					
19.	Menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					
20.	Saya akan kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja apabila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja					
21.	Saya bertahan pada organisasi karena hal tersebut dianggap benar dan merupakan kewajiban					
22.	Saya bukan bagian dari keluarga besar perusahaan tempat saya bekerja					

Kuesioner Disiplin Kerja

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada masing-masing kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan					
3.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4.	Saya menjalankan perintah dengan baik					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
6.	Saya berhati-hati dalam bekerja					
7.	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8.	Saya bertanggungjawab atas kerusakan alat kantor					
9.	Saya mendapat sanksi jika melanggar peraturan					
10.	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat					
11.	Saya diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan					
12.	Saya kurang paham mengenai SOP					

Kuesioner Motivasi Kerja

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada masing-masing kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Lingkungan bekerja yang sederhana membuat saya konsentrasi saat bekerja					
2.	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan terjalin baik					
3.	Peralatan dan perlengkapan di kantor sudah memadai untuk menunjang kelancaran bekerja					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan rasa aman pada saat bekerja					
5.	Kedekatan hubungan antar sesama rekan kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
6.	Kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan memotivasi saya dalam bekerja					
7.	Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Pengakuan dari atasan membuat saya giat dalam bekerja					
9.	Saya dapat bersosialisasi dengan atasan maupun sesama rekan kerja					
10.	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					
11.	Tempat kerja saya memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan diri kreatifitas diri					
12.	Prestasi yang saya raih saat ini sudah memuaskan					
13.	Prestasi mempengaruhi saya dalam bekerja					
14.	Penghasilan setiap bulannya cukup untuk					

	memenuhi kebutuhan saya					
15.	Insentif yang saya terima saat ini memuaskan					
16.	Jaminan kesehatan yang difasilitasi kepada karyawan sudah memuaskan					
17.	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
18.	Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki saat ini					
19.	Saya sudah bekerja secara maksimal					
20.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membosankan					

Lampiran 4

Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Komitmen Organisasi

No.	Butir Pernyataan																						Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	5	4	5	5	3	1	3	4	5	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	78	6084
2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	54	2916
3	4	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	4	4	2	2	1	3	4	3	2	1	51	2601
4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	72	5184
5	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	60	3600
6	2	2	3	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	1	1	2	4	2	2	52	2704
7	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2	4	2	5	2	1	1	5	5	1	57	3249
8	3	2	5	4	2	2	3	4	5	5	4	5	4	4	2	4	4	1	2	4	3	4	76	5776
9	3	2	4	3	2	2	3	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	1	2	4	3	4	73	5329
10	5	2	5	5	4	2	1	3	4	2	1	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	75	5625
11	5	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	79	6241
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	4	2	3	2	4	4	90	8100
13	4	3	2	3	1	4	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	58	3364
14	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	72	5184
15	4	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	2	5	4	5	3	4	4	88	7744
16	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	5	1	4	2	4	4	5	72	5184
17	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	73	5329
18	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	79	6241
19	4	4	4	4	1	1	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	1	2	4	4	3	64	4096
20	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	77	5929
21	4	4	4	4	3	2	2	4	5	3	1	4	4	5	2	4	5	1	2	3	3	5	74	5476
22	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	78	6084
23	5	5	4	5	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	5	4	4	2	4	5	5	79	6241
24	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	2	4	2	1	3	3	2	2	51	2601
25	3	2	4	3	1	2	3	4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	78	6084
26	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	3	1	4	3	3	5	5	5	91	8281
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	95	9025
28	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	3	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	80	6400
29	4	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	2	5	4	4	2	4	2	2	3	4	4	73	5329
30	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	75	5625
ΣY_i	116	97	113	104	67	85	82	106	111	114	81	89	115	115	98	104	93	71	91	104	111	107	2174	161626
ΣY_i^2	462	343	459	404	183	291	254	400	459	458	255	293	457	451	342	400	335	201	307	378	431	417		
$\Sigma Y_i Y_j$	8495	7210	8497	7865	5082	6448	6166	7922	8401	8411	6114	6472	8482	8409	7243	7481	7047	5281	6728	7584	8226	8062		
r_{hitung}	0.379	0.522	0.835	0.780	0.614	0.637	0.641	0.746	0.804	0.471	0.634	0.065	0.577	0.370	0.473	-0.138	0.704	0.370	0.376	0.178	0.633	0.811		
r_{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Ket.	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Drop	valid	valid	valid	Drop	valid	valid	valid	Drop	valid	valid		

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	462	8495	13.47	88.87	4083.47	0.392	0.361	Valid
2	97	343	7210	29.37	180.73	4083.47	0.496	0.361	Valid
3	113	459	8497	33.37	308.27	4083.47	0.460	0.361	Valid
4	104	404	7865	43.47	328.47	4083.47	0.398	0.361	Valid
5	67	183	5082	33.37	226.73	4083.47	0.429	0.361	Valid
6	85	291	6448	50.17	288.33	4083.47	0.446	0.361	Valid
7	82	254	6166	29.87	223.73	4083.47	0.586	0.361	Valid
8	106	400	7922	25.47	240.53	4083.47	0.433	0.361	Valid
9	111	459	8401	48.30	357.20	4083.47	0.436	0.361	Valid
10	114	458	8411	24.80	149.80	4083.47	0.468	0.361	Valid
11	81	255	6114	36.30	244.20	4083.47	0.494	0.361	Valid
12	89	293	6472	28.97	22.47	4083.47	0.317	0.361	Drop
13	115	457	8482	16.17	148.33	4083.47	0.626	0.361	Valid
14	115	451	8409	10.17	75.33	4083.47	0.406	0.361	Valid
15	98	342	7243	21.87	141.27	4083.47	0.412	0.361	Valid
16	104	400	7481	39.47	-55.53	4083.47	0.353	0.361	Drop
17	93	335	7047	46.70	307.60	4083.47	0.364	0.361	Valid
18	71	201	5281	32.97	135.87	4083.47	0.415	0.361	Valid
19	91	307	6728	30.97	133.53	4083.47	0.478	0.361	Valid
20	104	378	7584	17.47	47.47	4083.47	0.350	0.361	Drop
21	111	431	8226	20.30	182.20	4083.47	0.582	0.361	Valid
22	107	417	8062	35.37	308.07	4083.47	0.387	0.361	Valid

Lampiran 5

Langkah Perhitungan Uji Validitas Komitmen Organisasi

1.	Kolom ΣY_t	= Jumlah skor total = 2174
2.	Kolom ΣY_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 161626
3.	Kolom Σy_t^2	= $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 161626 - \frac{2174^2}{30} = 4083.47$
4.	Kolom ΣY	= Jumlah skor tiap butir = 116
5.	Kolom ΣY^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$ = 462
6.	Kolom Σy^2	= $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 462 - \frac{116^2}{30} = 13.47$
7.	Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(5 \times 81) + (4 \times 65) + (4 \times 67) + \dots + (4 \times 75)$ = 8495
8.	Kolom $\Sigma y \cdot y_t$	= $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 8495 - \frac{116 \times 2174}{30}$ = 88.87
9.	Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{88.87}{\sqrt{13.47 \cdot 4083.47}} = 0.379$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop	

Lampiran 6

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Komitmen Organisasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																			Y total	Y total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	5	4	5	5	3	1	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	69	4761
2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	4	3	2	48	2304
3	4	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	4	4	2	1	3	4	2	1	44	1936
4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	61	3721
5	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	54	2916
6	2	2	3	1	1	2	2	2	2	4	2	3	4	3	1	1	2	2	2	41	1681
7	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	4	2	2	1	1	5	1	44	1936
8	3	2	5	4	2	2	3	4	5	5	4	4	4	2	4	1	2	3	4	63	3969
9	3	2	4	3	2	2	3	4	5	5	4	4	3	2	4	1	2	3	4	60	3600
10	5	2	5	5	4	2	1	3	4	2	1	4	4	4	4	1	3	4	4	62	3844
11	5	4	4	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	68	4624
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	84	7056
13	4	3	2	3	1	4	1	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	49	2401
14	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	4	4	61	3721
15	4	5	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	80	6400
16	4	3	4	4	2	3	2	4	4	2	2	3	4	3	1	4	2	4	5	60	3600
17	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	64	4096
18	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	69	4761
19	4	4	4	4	1	1	3	4	2	2	3	3	3	4	1	1	2	4	3	53	2809
20	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	3	3	4	4	67	4489
21	4	4	4	4	3	2	2	4	5	3	1	4	5	2	5	1	2	3	5	63	3969
22	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	67	4489
23	5	5	4	5	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	5	5	68	4624
24	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	41	1681
25	3	2	4	3	1	2	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	66	4356
26	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	84	7056
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85	7225
28	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	69	4761
29	4	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	2	2	4	4	66	4356
30	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	67	4489
ΣY_i	116	97	113	104	67	85	82	106	111	114	81	115	115	98	93	71	91	111	107	1877	121631
ΣY_i^2	462	343	459	404	183	291	254	400	459	458	255	457	451	342	335	201	307	431	417		
$\Sigma Y_i Y_t$	7355	6272	7360	6821	4437	5630	5374	6871	7288	7291	5327	7358	7278	6284	6127	4603	5842	7120	6993		
S_i^2	0.45	0.98	1.11	1.45	1.11	1.67	1.00	0.85	1.61	0.83	1.21	0.54	0.34	0.73	1.56	1.10	1.03	0.68	1.18		

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	116	462	7355	13.47	97.27	4193.37	0.409	0.361	Valid
2	97	343	6272	29.37	203.03	4193.37	0.579	0.361	Valid
3	113	459	7360	33.37	289.97	4193.37	0.775	0.361	Valid
4	104	404	6821	43.47	314.07	4193.37	0.736	0.361	Valid
5	67	183	4437	33.37	245.03	4193.37	0.655	0.361	Valid
6	85	291	5630	50.17	311.83	4193.37	0.680	0.361	Valid
7	82	254	5374	29.87	243.53	4193.37	0.688	0.361	Valid
8	106	400	6871	25.47	238.93	4193.37	0.731	0.361	Valid
9	111	459	7288	48.30	343.10	4193.37	0.762	0.361	Valid
10	114	458	7291	24.80	158.40	4193.37	0.491	0.361	Valid
11	81	255	5327	36.30	259.10	4193.37	0.664	0.361	Valid
12	115	457	7358	16.17	162.83	4193.37	0.625	0.361	Valid
13	115	451	7278	10.17	82.83	4193.37	0.401	0.361	Valid
14	98	342	6284	21.87	152.47	4193.37	0.504	0.361	Valid
15	93	335	6127	46.70	308.30	4193.37	0.697	0.361	Valid
16	71	201	4603	32.97	160.77	4193.37	0.432	0.361	Valid
17	91	307	5842	30.97	148.43	4193.37	0.412	0.361	Valid
18	111	431	7120	20.30	175.10	4193.37	0.600	0.361	Valid
19	107	417	6993	35.37	298.37	4193.37	0.775	0.361	Valid

Lampiran 7

Data Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

No.	Varians											
1	0.45	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus										
2	0.98	contoh butir ke 1										
3	1.11											
4	1.45	$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}{n}$										
5	1.11											
6	1.67	$= \frac{462 - \frac{116^2}{30}}{30} = 0.45$										
7	1.00											
8	0.85											
9	1.61	2. Menghitung varians total										
10	0.83											
11	1.21	$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2}{n}$										
12	0.54											
13	0.34	$= \frac{121631 - \frac{1877^2}{30}}{30} = 139.78$										
14	0.73											
15	1.56											
16	1.10											
17	1.03	3. Menghitung Reliabilitas										
18	0.68	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$										
19	1.18											
Σ	19.41	$= \frac{19}{19-1} \left(1 - \frac{19.41}{139.8} \right)$										
		$= 0.909$										
		Kesimpulan										
		Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
		Tabel Interpretasi										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi											
0,800 - 1,000	Sangat tinggi											
0,600 - 0,799	Tinggi											
0,400 - 0,599	Cukup											
0,200 - 0,399	Rendah											

Lampiran 8

Data Hasil Perhitungan Validitas Motivasi Kerja

No. Resp.	Butir Pernyataan																				X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	68	4624
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	3	2	3	67	4489
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	74	5476
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	72	5184
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	81	6561
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	2	4	5	85	7225
7	4	2	3	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	79	6241
8	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	78	6084
9	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	2	63	3969
10	3	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	3	5	5	5	1	5	2	75	5625
11	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	71	5041
12	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	79	6241
13	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	73	5329
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	68	4624
15	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	83	6889
16	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	2	4	5	4	2	4	5	77	5929
17	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	3	3	4	5	2	3	4	78	6084
18	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	4	4	4	2	5	5	80	6400
19	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	73	5329
20	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	1	4	2	68	4624
21	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	2	4	3	79	6241
22	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	84	7056
23	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	2	4	84	7056
24	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	85	7225
25	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	81	6561
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	76	5776
27	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	75	5625
28	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	79	6241
29	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	88	7744
30	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	4	4	4	5	5	3	4	3	3	72	5184
ΣXi	124	100	130	136	115	126	113	131	112	90	119	123	110	95	124	121	126	77	113	110	2295	176677
ΣXi^2	522	346	582	624	451	546	441	583	428	280	499	513	416	321	520	501	540	235	439	426		
$\Sigma XiXt$	9536	7709	10036	10437	8845	9697	8715	10077	8613	6928	9210	9455	8464	7315	9511	9317	9685	5968	8663	8496		
r_{hitung}	0.488	0.498	0.632	0.363	0.447	0.425	0.540	0.503	0.430	0.408	0.616	0.463	0.413	0.318	0.275	0.504	0.420	0.381	0.152	0.511		
r_{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	124	522	9536	9.47	50.00	1109.50	0.488	0.361	Valid
2	100	346	7709	12.67	59.00	1109.50	0.498	0.361	Valid
3	130	582	10036	18.67	91.00	1109.50	0.632	0.361	Valid
4	136	624	10437	7.47	33.00	1109.50	0.363	0.361	Valid
5	115	451	8845	10.17	47.50	1109.50	0.447	0.361	Valid
6	126	546	9697	16.80	58.00	1109.50	0.425	0.361	Valid
7	113	441	8715	15.37	70.50	1109.50	0.540	0.361	Valid
8	131	583	10077	10.97	55.50	1109.50	0.503	0.361	Valid
9	112	428	8613	9.87	45.00	1109.50	0.430	0.361	Valid
10	90	280	6928	10.00	43.00	1109.50	0.408	0.361	Valid
11	119	499	9210	26.97	106.50	1109.50	0.616	0.361	Valid
12	123	513	9455	8.70	45.50	1109.50	0.463	0.361	Valid
13	110	416	8464	12.67	49.00	1109.50	0.413	0.361	Valid
14	95	321	7315	20.17	47.50	1109.50	0.318	0.361	Drop
15	124	520	9511	7.47	25.00	1109.50	0.275	0.361	Drop
16	121	501	9317	12.97	60.50	1109.50	0.504	0.361	Valid
17	126	540	9685	10.80	46.00	1109.50	0.420	0.361	Valid
18	77	235	5968	37.37	77.50	1109.50	0.381	0.361	Valid
19	113	439	8663	13.37	18.50	1109.50	0.152	0.361	Drop
20	110	426	8496	22.67	81.00	1109.50	0.511	0.361	Valid

Lampiran 9

Langkah Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja

1.	Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 2295
2.	Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 176677
3.	Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 176677 - \frac{2295^2}{30} = 1109.50$
4.	Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 124
5.	Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$ = 522
6.	Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 522 - \frac{124^2}{30} = 9.47$
7.	Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 68) + (4 \times 67) + (4 \times 74) + \dots + (4 \times 72)$ = 9536
8.	Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 9536 - \frac{124 \times 2295}{30}$ = 50.00
9.	Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{50.00}{\sqrt{9.47 \cdot 1109.50}} = 0.488$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop	

Lampiran 10

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Motivasi Kerja

No.	Butir Pernyataan																	X total	X total ²
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	58	3364
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	5	3	3	58	3364
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	62	3844
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	4	60	3600
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	69	4761
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	2	5	74	5476
7	4	2	3	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	69	4761
8	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	66	4356
9	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	2	4	4	4	3	2	2	52	2704
10	3	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	1	2	62	3844
11	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	60	3600
12	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	69	4761
13	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	62	3844
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	59	3481
15	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	4	5	2	3	70	4900
16	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	2	5	67	4489
17	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	5	2	4	69	4761
18	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	2	5	69	4761
19	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	63	3969
20	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	2	59	3481
21	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	2	3	67	4489
22	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	72	5184
23	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	76	5776
24	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	73	5329
25	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	68	4624
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	64	4096
27	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	64	4096
28	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	67	4489
29	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	75	5625
30	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	3	60	3600
ΣX	124	100	130	136	115	126	113	131	112	90	119	123	110	121	126	77	110	1963	129429
ΣX_i²	522	346	582	624	451	546	441	583	428	280	499	513	416	501	540	235	426		
ΣXiXt	8165	6595	8593	8934	7566	8305	7455	8623	7375	5931	7891	8096	7241	7970	8290	5119	7280		
si²	0.32	0.42	0.62	0.25	0.34	0.56	0.51	0.37	0.33	0.33	0.90	0.29	0.42	0.43	0.36	1.25	0.76		

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	ΣX^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	124	522	8165	9.47	51.27	983.37	0.531	0.361	Valid
2	100	346	6595	12.67	51.67	983.37	0.463	0.361	Valid
3	130	582	8593	18.67	86.67	983.37	0.640	0.361	Valid
4	136	624	8934	7.47	35.07	983.37	0.409	0.361	Valid
5	115	451	7566	10.17	41.17	983.37	0.412	0.361	Valid
6	126	546	8305	16.80	60.40	983.37	0.470	0.361	Valid
7	113	441	7455	15.37	61.03	983.37	0.497	0.361	Valid
8	131	583	8623	10.97	51.23	983.37	0.493	0.361	Valid
9	112	428	7375	9.87	46.47	983.37	0.472	0.361	Valid
10	90	280	5931	10.00	42.00	983.37	0.424	0.361	Valid
11	119	499	7891	26.97	104.43	983.37	0.641	0.361	Valid
12	123	513	8096	8.70	47.70	983.37	0.516	0.361	Valid
13	110	416	7241	12.67	43.33	983.37	0.388	0.361	Valid
14	121	501	7970	12.97	52.57	983.37	0.466	0.361	Valid
15	126	540	8290	10.80	45.40	983.37	0.441	0.361	Valid
16	77	235	5119	37.37	80.63	983.37	0.421	0.361	Valid
17	110	426	7280	22.67	82.33	983.37	0.551	0.361	Valid

Lampiran 11

Data Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

No.	Varians											
1	0.32	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus										
2	0.42	contoh butir ke 1										
3	0.62											
4	0.25	$s_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$										
5	0.34											
6	0.56	$= \frac{522 - \frac{124^2}{30}}{30} = 0.32$										
7	0.51											
8	0.37											
9	0.33	2. Menghitung varians total										
10	0.33											
11	0.90	$s_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$										
12	0.29											
13	0.42	$= \frac{129429 - \frac{1963^2}{30}}{30} = 32.78$										
14	0.43											
15	0.36											
16	1.25											
17	0.76	3. Menghitung Reliabilitas										
Σ	8.45	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$										
		$= \frac{17}{17-1} \left(1 - \frac{8.45}{32.8} \right)$										
		$= 0.789$										
		Kesimpulan										
		Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
		Tabel Interpretasi										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi											
0,800 - 1,000	Sangat tinggi											
0,600 - 0,799	Tinggi											
0,400 - 0,599	Cukup											
0,200 - 0,399	Rendah											

Lampiran 12

Data Hasil Perhitungan Validitas Disiplin Kerja

No.	Butir Pernyataan												X total	X total ²
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	43	1849
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	41	1681
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	2116
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	45	2025
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51	2601
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	53	2809
7	4	2	3	5	4	5	3	5	3	3	4	5	46	2116
8	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	46	2116
9	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	2	4	38	1444
10	3	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	45	2025
11	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	45	2025
12	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	51	2601
13	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	45	2025
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	42	1764
15	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	4	52	2704
16	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	48	2304
17	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	51	2601
18	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	49	2401
19	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	45	2025
20	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	45	2025
21	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	50	2500
22	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	51	2601
23	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	55	3025
24	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	53	2809
25	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	2	49	2401
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	46	2116
27	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	47	2209
28	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	47	2209
29	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	51	2601
30	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	4	41	1681
ΣX_i	124	100	130	136	115	127	113	131	112	90	119	120	1417	67409
ΣX_i^2	522	346	582	624	451	551	441	583	428	280	499	492		
$\Sigma X_i X_t$	5897	4760	6211	6447	5462	6031	5385	6218	5323	4284	5702	5689		
r_{hitung}	0.595	0.471	0.747	0.389	0.432	0.404	0.555	0.420	0.478	0.477	0.714	0.277		
r_{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
Ket.	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop		

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	124	522	5897	9.47	40.07	479.37	0.595	0.361	Valid
2	100	346	4760	12.67	36.67	479.37	0.471	0.361	Valid
3	130	582	6211	18.67	70.67	479.37	0.747	0.361	Valid
4	136	624	6447	7.47	23.27	479.37	0.389	0.361	Valid
5	115	451	5462	10.17	30.17	479.37	0.432	0.361	Valid
6	127	551	6031	13.37	32.37	479.37	0.404	0.361	Valid
7	113	441	5385	15.37	47.63	479.37	0.555	0.361	Valid
8	131	583	6218	10.97	30.43	479.37	0.420	0.361	Valid
9	112	428	5323	9.87	32.87	479.37	0.478	0.361	Valid
10	90	280	4284	10.00	33.00	479.37	0.477	0.361	Valid
11	119	499	5702	26.97	81.23	479.37	0.714	0.361	Valid
12	120	492	5689	12.00	21.00	479.37	0.277	0.361	Drop

Lampiran 13

Langkah Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja

1.	Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 1417
2.	Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 67409
3.	Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 67409 - \frac{1417^2}{30} = 479.37$
4.	Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 124
5.	Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$ = 522
6.	Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 522 - \frac{124^2}{30} = 9.47$
7.	Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 43) + (4 \times 41) + (4 \times 90) + \dots + (4 \times 41)$ = 5897
8.	Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 5897 - \frac{124 \times 1417}{30}$ = 40.07
9.	Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{40.07}{\sqrt{9.47 \cdot 479.37}} = 0.595$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop	

Lampiran 14

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Disiplin Kerja

No.	Butir Pernyataan											X total	X total ²
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	39	1521
2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	38	1444
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42	1764
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	41	1681
5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	47	2209
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	49	2401
7	4	2	3	5	4	5	3	5	3	3	4	41	1681
8	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	42	1764
9	3	3	2	4	3	3	3	5	3	3	2	34	1156
10	3	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	41	1681
11	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	41	1681
12	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	47	2209
13	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	41	1681
14	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	39	1521
15	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	48	2304
16	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	43	1849
17	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	5	46	2116
18	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5	45	2025
19	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	2	41	1681
20	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	41	1681
21	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	46	2116
22	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	47	2209
23	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	50	2500
24	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	48	2304
25	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	47	2209
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	1764
27	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	43	1849
28	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	43	1849
29	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	48	2304
30	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	37	1369
ΣX	124	100	130	136	115	127	113	131	112	90	119	1297	56523
ΣX_i²	522	346	582	624	451	551	441	583	428	280	499		
ΣXiXt	5400	4363	5691	5901	5003	5522	4935	5688	4874	3922	5224		
si²	0.32	0.42	0.62	0.25	0.34	0.45	0.51	0.37	0.33	0.33	0.90		

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	101	379	6533	38.97	2166.43	449.37	16.372	0.361	Valid
2	98	334	6320	13.87	2083.13	449.37	26.389	0.361	Valid
3	104	406	6738	45.47	2241.73	449.37	15.683	0.361	Valid
4	90	292	5754	22.00	1863.00	449.37	18.737	0.361	Valid
5	100	376	6524	42.67	2200.67	449.37	15.893	0.361	Valid
6	95	331	6219	30.17	2111.83	449.37	18.138	0.361	Valid
7	92	322	6043	39.87	2065.53	449.37	15.432	0.361	Valid
8	85	279	5588	38.17	1913.17	449.37	14.609	0.361	Valid
9	103	391	6714	37.37	2260.97	449.37	17.448	0.361	Valid
10	112	444	7205	25.87	2362.87	449.37	21.916	0.361	Valid
11	112	444	7205	25.87	2362.87	449.37	21.916	0.361	Valid

Lampiran 15

Data Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

No.	Varians											
1	0.32	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus										
2	0.42	contoh butir ke 1										
3	0.62											
4	0.25	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$										
5	0.34											
6	0.45	$= \frac{522 - \frac{124^2}{30}}{30} = 0.32$										
7	0.51											
8	0.37											
9	0.33	2. Menghitung varians total										
10	0.33											
11	0.90	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$										
Σ	4.83	$= \frac{56523 - \frac{1297^2}{30}}{30} = 14.98$										
		3. Menghitung Reliabilitas										
		$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$										
		$= \frac{11}{11-1} \left(1 - \frac{4.83}{15.0} \right)$										
		$= 0.745$										
		Kesimpulan										
		Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
		Tabel Interpretasi										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi											
0,800 - 1,000	Sangat tinggi											
0,600 - 0,799	Tinggi											
0,400 - 0,599	Cukup											
0,200 - 0,399	Rendah											

Lampiran 16

Kuesioner Final

KUESIONER FINAL PENELITIAN**Petunjuk Pengisian:**

1. Isilah identitas diri Anda dengan benar.
2. Bacalah baik-baik setiap pernyataan pada angket ini.
3. Pastikan semua pernyataan telah Anda isi sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin:

Laki-laki Perempuan

2. Usia

≤ 30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun ≥ 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMA/SMK D3 S1
 S2 Lainnya

4. Masa Kerja

≤ 5 tahun 6-10 tahun
 11-15 tahun ≥ 15 tahun

Kuesioner Komitmen Organisasi

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada masing-masing kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bekerja di perusahaan karena keinginan saya sendiri					
2.	Saya mengorbankan waktu dan pikiran saya demi kemajuan perusahaan					
3.	Saya memiliki ikatan emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja					
4.	Saya melibatkan diri dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan					
5.	Saya kurang cocok dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan tempat saya bekerja					
6.	Saya enggan mencari pekerjaan di perusahaan lain karena nyaman dengan keadaan yang sekarang					
7.	Saya tidak ingin mengecewakan orang lain jika saya tidak bekerja lagi di perusahaan tempat saya bekerja					
8.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab					
9.	Saya memutuskan bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
10.	Saya bersikap setia dan loyal pada perusahaan					
11.	Permasalahan yang ada dalam perusahaan juga menjadi permasalahan saya					
12.	Jika berhenti dari pekerjaan saat ini, saya akan sulit mendapatkan pekerjaan lain					
13.	Berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saat ini					

14.	Meninggalkan perusahaan merupakan kerugian bagi saya					
15.	Tetap melanjutkan pekerjaan pada perusahaan bagi saya adalah loyalitas karena hal tersebut penting					
16.	Bekerja di satu perusahaan sepanjang karir mereka merupakan hal yang baik					
17.	Menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					
18.	Saya bertahan pada organisasi karena hal tersebut dianggap benar dan merupakan kewajiban					
19.	Saya bukan bagian dari keluarga besar perusahaan tempat saya bekerja					

Kuesioner Disiplin Kerja

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada masing-masing kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
2.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan					
3.	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
4.	Saya menjalankan perintah dengan baik					
5.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
6.	Saya berhati-hati dalam bekerja					
7.	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
8.	Saya bertanggungjawab atas kerusakan alat kantor					
9.	Saya mendapat sanksi jika melanggar peraturan					
10.	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat					
11.	Saya diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan					

Kuesioner Motivasi Kerja

Berilah tanda checklist (\checkmark) pada masing-masing kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Anda :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (RR)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Lingkungan bekerja yang sederhana membuat saya konsentrasi saat bekerja					
2.	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan terjalin baik					
3.	Peralatan dan perlengkapan di kantor sudah memadai untuk menunjang kelancaran bekerja					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan rasa aman pada saat bekerja					
5.	Kedekatan hubungan antar sesama rekan kerja dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
6.	Kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan atasan memotivasi saya dalam bekerja					
7.	Pimpinan saya menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
8.	Pengakuan dari atasan membuat saya giat dalam bekerja					
9.	Saya dapat bersosialisasi dengan atasan maupun sesama rekan kerja					
10.	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					
11.	Tempat kerja saya memberikan kesempatan karyawannya untuk mengembangkan diri kreatifitas diri					
12.	Prestasi yang saya raih saat ini sudah memuaskan					
13.	Prestasi mempengaruhi saya dalam bekerja					
14.	Jaminan kesehatan yang difasilitasi kepada					

	karyawan sudah memuaskan					
15.	Saya berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
16.	Saya percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki saat ini					
17.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini membosankan					

Lampiran 17

Data Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel Y (Komitmen Organisasi)																				
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Skor
1	5	4	5	5	3	1	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	70
2	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	77
3	5	1	5	2	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	2	1	72
4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	3	3	3	3	58
5	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	54
6	5	5	5	3	5	2	5	2	5	4	5	1	4	4	1	1	2	2	2	63
7	5	3	5	2	5	1	5	5	5	3	4	2	4	2	5	5	4	5	5	75
8	3	5	5	4	2	2	3	4	5	5	4	1	4	2	4	1	2	3	4	63
9	3	1	4	3	2	2	3	4	5	5	4	2	3	2	4	1	2	3	4	57
10	4	2	5	5	4	2	1	3	4	2	1	4	4	4	4	1	3	2	4	59
11	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	65
12	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	1	4	79
13	4	5	2	5	1	5	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	76
14	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	1	4	3	2	2	3	4	4	57
15	4	1	5	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	75
16	3	3	4	4	2	3	2	4	4	2	2	1	4	3	1	4	2	4	5	57
17	3	1	4	3	1	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	61
18	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	65
19	3	4	4	4	1	1	3	4	2	2	3	3	3	4	1	1	2	4	3	52
20	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	2	4	5	2	3	3	4	4	65
21	4	1	4	4	3	2	2	4	5	3	1	4	5	2	5	1	2	3	4	59
22	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	67
23	5	5	4	5	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	5	5	68
24	3	5	3	5	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	51
25	3	2	4	3	1	2	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	66
26	2	4	2	3	2	5	5	1	1	2	5	4	5	3	4	3	3	5	5	64
27	4	2	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	78
28	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	71
29	4	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	2	2	4	4	66
30	4	4	3	3	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	69
31	5	4	5	5	3	1	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	70
32	4	2	1	1	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	3	4	3	2	51
33	5	3	5	4	3	5	2	3	5	3	5	3	2	3	5	5	5	5	5	76

74	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	70	
75	4	4	4	4	1	1	3	4	2	2	3	3	3	4	1	1	2	4	3	53	
76	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	3	4	4	4	68	
77	4	4	4	4	3	2	2	4	5	3	1	4	5	2	5	1	2	4	5	64	
78	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	68	
79	5	5	4	5	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	69	
80	5	4	5	5	4	5	2	5	4	2	5	4	3	4	5	4	3	2	2	73	
81	3	2	4	3	1	2	3	4	5	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	66	
82	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	84	
83	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85	
84	4	3	4	4	2	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	70	
85	4	3	4	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4	2	3	4	4	67	
86	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	68	
87	5	4	5	5	3	1	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	4	5	4	71	
88	4	3	4	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	78	
89	4	4	5	4	5	4	5	1	1	4	2	4	4	2	1	3	4	2	1	60	
90	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	61	
91	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	54	
92	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	1	2	2	2	74	
93	4	5	4	2	5	1	4	3	5	5	4	2	5	2	2	1	2	5	1	62	
94	3	2	5	4	2	2	3	2	5	5	4	4	4	2	3	1	2	3	4	60	
95	3	2	4	3	2	2	3	4	5	5	4	3	3	2	4	1	2	3	3	58	
96	5	2	5	5	4	2	1	3	4	3	1	4	3	4	3	2	3	4	4	62	
97	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	67	
98	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	2	3	4	3	77	
99	3	3	2	3	1	3	1	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	49	
100	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	57	
101	3	5	5	3	2	2	4	3	5	4	1	3	2	4	2	4	5	4	4	65	
102	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	1	4	2	4	5	58	
103	1	5	2	5	1	5	1	5	2	3	2	5	3	5	4	2	3	3	2	59	
Tot al	3 9 2	3 3 8	4 0 6	3 8 4	2 5 9	3 1 4	3 0 0	3 7 3	3 0 3	4 0 3	3 9 0	3 1 9	3 7 2	3 8 5	3 5 9	3 7 8	2 7 5	3 2 9	3 8 0	3 7 5	66 91

Lampiran 18

Data Dimensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Affective Commitment	1	392	1779	5	355.80	33.81%
		2	338				
		3	406				
		4	384				
		19	259				
2	Continuance Commitment	8	314	3215	9	357.22	33.94%
		9	300				
		12	373				
		14	403				
		5	390				
		6	319				
		7	372				
		11	385				
		16	359				
3	Normative Commitment	18	338	1697	5	339.40	32.25%
		13	275				
		10	329				
		15	380				
		17	375				
Total				6691	19	1052.42	100%

Sumber: data diolah oleh peneliti

Lampiran 19

Data Indikator Variabel Komitmen Kerja

Indikator	Item	Scor	Total Skor	Total Item	Mean	%
Kemauan Karyawan	1	392	392	1	392.00	10.28%
Kesediaan Karyawan	2	338	338	1	338.00	8.86%
Kedekatan Emosional terhadap organisasi	3	406	406	1	406.00	10.65%
Keterlibatan sebagai anggota organisasi	4	384	384	1	384.00	10.07%
Keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi	19	259	259	1	259.00	6.79%
Kesadaran individu tetap bertahan dalam organisasi	8	314	614	2	307.00	8.05%
	9	300				
Konsekuensi yang ditanggung individu jika meninggalkan organisasi	12	373	776	2	388.00	10.17%
	14	403				
Respon anggota organisasi terhadap keadaan dan kejadian dalam organisasi	5	390	1825	5	365.00	9.57%
	6	319				
	7	372				
	11	385				
	16	359				
Tetap bertahan dalam organisasi karena kewajiban	18	338	338	1	338.00	8.86%
Kebanggaan menjadi anggota organisasi	13	275	275	1	275.00	7.21%
Kesetiaan dan loyalitas individu terhadap organisasi	10	329	1084	3	361.33	9.48%
	15	380				
	17	375				
Total			6691	19	3813.33	100%

Lampiran 20

Data Instrumen Motivasi Kerja

Variabel X2 (Motivasi Kerja)																		Sk or
Res p.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	58
2	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	69
3	3	4	5	2	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	58
4	2	5	5	5	2	2	3	5	3	2	4	3	2	4	5	5	4	61
5	4	3	5	5	3	5	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	59
6	2	5	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	2	33
7	2	5	2	1	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	5	5	3	53
8	2	3	4	1	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	44
9	4	5	3	5	2	5	2	4	5	3	4	2	4	3	4	5	3	63
10	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	5	40
11	2	3	1	4	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	41
12	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	2	5	2	5	71
13	1	2	5	1	3	4	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	37
14	5	4	3	3	5	2	1	5	4	1	5	5	1	4	3	2	4	57
15	1	2	1	5	2	1	2	3	2	2	5	2	5	3	4	5	5	50
16	2	3	1	3	5	2	1	4	5	1	2	4	2	2	3	2	5	47
17	4	3	2	2	4	1	5	4	3	4	4	4	1	4	4	5	4	58
18	2	3	1	3	2	1	1	4	5	1	5	4	3	2	5	2	3	47
19	2	3	2	5	2	1	4	2	4	2	2	4	2	4	3	4	5	51
20	3	3	5	3	1	2	2	5	4	5	2	2	1	2	3	5	4	52
21	5	4	2	5	2	5	3	2	5	4	4	5	4	3	2	3	5	63
22	2	5	1	2	4	2	2	1	3	3	4	1	3	5	4	5	3	50
23	2	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	34
24	3	2	1	3	4	3	2	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	38
25	4	3	4	3	2	3	1	3	4	3	2	3	2	1	3	3	5	49
26	4	4	2	3	1	4	5	1	4	5	5	5	4	5	2	4	5	63
27	3	4	3	4	2	2	2	5	5	5	1	1	2	1	1	4	5	50
28	4	4	2	3	3	4	3	5	1	5	4	4	3	4	3	5	4	61
29	3	4	5	4	4	1	1	5	4	4	5	1	4	1	1	4	4	55
30	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	39
31	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	5	42

32	2	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	49
33	4	3	2	5	3	1	3	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	65
34	2	4	5	2	2	2	3	1	4	3	5	2	5	4	5	2	4	55
35	1	3	5	5	4	4	3	2	2	5	5	4	5	4	3	4	5	64
36	3	2	3	3	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	2	35
37	1	3	5	5	3	4	2	4	3	5	4	4	5	4	2	1	2	57
38	2	3	5	4	1	1	1	4	2	3	5	1	3	2	1	5	5	48
39	2	3	5	1	5	4	4	2	4	5	5	2	5	4	4	4	4	63
40	2	4	1	5	2	2	1	2	2	4	2	1	3	2	1	5	4	43
41	2	3	4	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	4	2	3	4	44
42	5	5	1	2	3	1	2	2	2	3	4	3	3	5	4	3	4	52
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	2	2	2	5	56
44	5	5	4	5	3	2	3	2	1	1	3	4	2	4	4	5	4	57
45	4	4	1	1	4	1	3	5	4	3	4	2	3	4	2	5	4	54
46	4	3	5	4	1	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	1	66
47	4	4	3	1	3	3	3	5	2	3	1	1	3	2	2	4	3	47
48	2	3	2	2	3	2	5	2	1	2	5	4	4	3	5	5	1	51
49	4	2	3	5	4	3	3	1	2	1	4	1	2	5	5	4	4	53
50	4	3	1	3	3	5	4	4	3	2	4	2	1	3	2	4	1	49
51	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	3	4	4	3	5	2	51
52	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	47
53	3	2	1	4	1	3	4	4	3	3	4	3	1	3	4	3	2	48
54	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	69
55	4	2	1	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	2	2	4	51
56	2	1	4	2	5	1	2	3	4	3	2	3	4	1	4	4	3	48
57	5	1	1	4	4	3	5	5	2	5	5	4	3	1	1	5	3	57
58	4	3	5	2	5	4	3	5	4	3	4	2	3	5	4	5	5	66
59	5	1	1	4	4	4	3	5	1	5	5	5	3	3	2	5	4	60
60	4	2	5	1	5	4	4	4	4	4	5	1	3	4	4	4	5	63
61	4	3	4	5	4	5	4	4	1	2	2	2	4	3	2	3	4	56
62	2	1	2	1	2	4	2	4	2	1	4	4	3	4	4	3	2	45
63	5	3	5	2	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	65
64	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	2	4	67
65	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	77
66	5	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	4	68
67	5	3	5	3	4	5	4	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	61
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	67

69	5	3	4	3	4	4	3	5	4	1	3	4	3	3	4	2	4	59
70	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	65
71	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	80
72	4	4	3	4	3	3	3	5	3	1	1	3	4	5	3	4	3	56
73	4	2	4	3	4	4	3	5	2	3	4	4	4	4	3	5	4	62
74	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	3	2	2	5	5	4	4	50
75	4	4	3	1	3	3	3	5	4	3	1	1	4	5	3	4	3	54
76	2	3	2	1	4	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	2	3	46
77	5	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	2	4	4	5	2	3	68
78	4	3	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	70
79	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	5	2	3	4	3	2	3	53
80	3	2	3	2	3	1	2	4	1	1	2	3	3	3	3	2	1	39
81	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	65
82	4	3	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	62
83	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	4	42
84	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	72
85	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	75
86	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	73
87	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	49
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	64
89	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	2	4	64
90	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	54
91	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	79
92	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	3	60
93	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	4	3	3	3	4	40
94	4	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	66
95	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	2	4	4	4	3	2	2	52
96	3	3	5	5	3	5	4	4	3	2	4	4	4	5	5	1	2	62
97	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	60
98	1	4	2	5	2	5	3	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	41
99	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	64
100	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	59
101	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	3	78
102	2	1	5	2	3	2	3	2	4	3	4	5	3	5	4	2	5	55
103	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	43
Tota	34	33	34	35	33	33	31	36	32	29	36	32	32	35	34	34	36	574
I	2	1	2	0	7	0	2	4	6	1	5	6	4	2	4	7	5	8

Lampiran 21

Data Dimensi Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
Kebutuhan Biologis	14	342	342	1	342	20.15%
Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	1	331	1023	3	341	20.09%
	3	342				
	4	350				
Kebutuhan akan rasa memiliki dan sosial	5	337	1343	4	335.75	19.78%
	10	330				
	2	312				
	9	364				
Kebutuhan untuk dihargai	6	326	1632	5	326.4	19.23%
	7	291				
	8	365				
	12	326				
	13	324				
Kebutuhan untuk aktualisasi diri	11	352	1408	4	352	20.74%
	16	344				
	17	347				
	15	365				
Jumlah			5748	17	1697.15	100%

Lampiran 22

Data Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
Kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup	14	342	342	1	342.00	12.60%
Rasa aman dalam bekerja	1	331	1023	3	341.00	12.56%
	3	342				
	4	350				
Berinteraksi sesama rekan kerja	5	337	667	2	333.50	12.29%
	10	330				
Bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain	2	312	676	2	338.00	12.45%
	9	364				
Diakui keberadaannya	6	326	617	2	308.50	11.37%
	7	291				
Diakui dan dihargai prestasinya	8	365	1015	3	338.33	12.47%
	12	326				
	13	324				
Menggunakan dan mengembangkan potensi diri sendiri	11	352	1043	3	347.67	12.81%
	16	344				
	17	347				
Memiliki keahlian dalam bekerja	15	365	365	1	365.00	13.45%
Jumlah			5748	17	2714.00	100%

Lampiran 23

Data Instrumen Disiplin Kerja

Variabel X 1 (Disiplin Kerja)												Skor
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	4	2	5	4	3	4	4	4	3	3	4	40
2	2	1	2	1	5	3	3	3	4	2	4	30
3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	4	3	40
4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	5	4	42
5	3	3	5	1	5	5	4	4	5	4	3	42
6	5	4	2	5	5	3	5	5	3	5	5	47
7	4	3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	42
8	5	2	3	5	3	3	4	4	2	2	4	37
9	3	1	2	4	5	2	3	3	1	5	3	32
10	3	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	24
11	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	37
12	5	4	2	3	4	5	2	2	5	5	2	39
13	2	3	2	3	3	2	1	1	2	3	4	26
14	5	3	1	4	2	3	1	2	1	1	2	25
15	3	2	2	3	5	2	5	3	5	5	5	40
16	5	4	5	5	4	1	1	3	4	3	4	39
17	3	5	3	3	1	4	3	5	5	1	3	36
18	5	3	3	2	5	2	4	3	3	3	5	38
19	4	5	2	1	2	3	3	4	4	1	3	32
20	5	1	5	2	5	4	3	3	3	5	4	40
21	1	2	1	4	4	4	5	1	5	3	5	35
22	2	3	2	2	3	4	3	1	1	3	3	27
23	5	4	4	5	2	5	2	4	4	4	5	44
24	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	39
25	5	5	5	5	1	5	5	4	5	3	3	46
26	4	4	4	2	2	4	1	3	4	2	5	35
27	5	3	2	5	3	4	5	5	4	5	3	44
28	4	4	3	2	4	4	3	3	5	3	5	40
29	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	41
30	4	4	2	1	3	3	3	3	5	3	5	36
31	3	1	2	4	2	2	2	3	2	2	1	24
32	3	2	1	3	2	5	1	2	2	2	3	26

33	3	3	3	3	2	3	5	4	5	3	4	38
34	2	4	2	3	4	5	2	2	5	5	5	39
35	4	3	1	3	3	3	5	1	2	3	4	32
36	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	20
37	3	2	2	3	3	2	5	3	5	3	4	35
38	4	4	5	5	2	1	5	3	5	3	5	42
39	3	5	3	3	1	4	3	5	4	1	5	37
40	3	3	3	2	1	2	4	3	5	5	5	36
41	4	5	2	1	2	3	3	4	4	2	4	34
42	2	1	5	2	3	4	5	3	3	3	4	35
43	1	2	1	4	4	4	5	1	5	5	5	37
44	2	3	2	2	5	4	5	2	1	3	3	32
45	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	45
46	3	3	5	3	3	5	3	2	5	4	4	40
47	5	5	5	5	1	5	4	4	3	5	3	45
48	4	4	4	2	2	4	1	3	4	2	4	34
49	5	3	2	5	3	4	2	5	4	5	3	41
50	4	4	3	2	4	4	3	3	5	3	4	39
51	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	2	41
52	3	2	2	1	3	3	3	2	4	1	1	25
53	3	2	2	3	3	2	4	3	5	3	5	35
54	4	4	5	5	2	1	1	3	4	1	4	34
55	3	5	3	3	1	4	4	5	4	3	3	38
56	3	3	3	2	1	2	4	3	5	1	5	32
57	4	5	2	1	2	3	4	4	4	2	3	34
58	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	4	27
59	1	2	1	4	4	4	5	1	5	3	5	35
60	2	3	2	2	5	4	4	2	1	5	3	33
61	3	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	46
62	3	3	5	3	3	5	4	2	4	5	4	41
63	5	5	5	5	1	5	4	4	3	3	3	43
64	4	4	4	2	2	4	1	3	4	5	4	37
65	5	3	2	5	3	4	4	5	4	3	3	41
66	4	4	3	2	4	4	3	3	4	5	4	40
67	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	2	40
68	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	1	31
69	3	1	2	4	2	2	2	3	1	5	3	28

70	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	21
71	2	3	1	3	2	3	1	4	3	3	4	29
72	2	4	2	3	4	5	2	2	5	3	2	34
73	2	3	1	3	2	3	1	1	2	2	2	22
74	2	3	1	4	4	3	4	2	3	3	2	31
75	3	2	2	3	3	2	5	3	5	3	5	36
76	4	4	5	5	2	1	1	3	4	3	4	36
77	3	5	3	3	1	4	3	5	4	3	3	37
78	3	3	3	2	1	2	4	3	4	3	5	33
79	4	5	2	1	2	3	3	4	4	2	3	33
80	2	1	5	2	3	4	3	3	3	3	4	33
81	1	2	1	4	4	4	5	1	2	4	5	33
82	2	3	2	2	4	4	3	2	1	3	3	29
83	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	47
84	3	3	5	3	3	5	3	2	4	4	4	39
85	5	5	5	5	1	5	4	4	3	3	3	43
86	4	4	4	2	2	4	1	3	4	2	4	34
87	5	3	2	5	3	4	2	5	4	3	3	39
88	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	38
89	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	41
90	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	1	31
91	1	2	1	4	4	4	5	2	2	3	5	33
92	2	3	2	2	5	4	3	2	1	3	3	30
93	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	49
94	3	3	5	3	3	5	3	2	4	4	4	39
95	5	5	5	5	1	5	4	4	3	3	3	43
96	4	4	4	2	2	2	1	3	2	2	2	28
97	5	3	2	5	3	4	2	5	4	3	3	39
98	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	38
99	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	2	41
100	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	1	31
101	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	50
102	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	23
103	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	36
Total	35	33	29	31	306	369	339	329	372	327	366	3706
	3	6	6	3								

Lampiran 24

Data Dimensi Variabel Disiplin Kerja

No	Dimensi	Item	Scor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	Disiplin Preventif	1	353	2641	8	0.003	35.13%
		2	336				
		3	296				
		4	313				
		5	306				
		6	369				
		7	339				
		8	329				
2	Disiplin Korektif	9	372	699	2	0.003	33.18%
		10	327				
3	Disiplin Progresif	11	366	366	1	0.003	31.69%
Jumlah				3706	11	0.009	100%

Lampiran 25

Data Indikator Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Item	Score	Total Skor	Total Item	Mean	%
Ketepatan waktu kehadiran	1	353	353	1	353	12.85%
Taat pada peraturan kerja	2	336	632	2	316	11.51%
	3	296				
Taat pada standar kerja	4	313	619	2	309.5	11.27%
	5	306				
Waspada dalam bekerja	6	369	369	1	369	13.44%
Etika dalam bekerja	7	339	668	2	334	12.16%
	8	329				
Pemberian sanksi	9	372	372	1	372	13.54%
Kesempatan membela	10	327	327	1	327	11.91%
Kesempatan memperbaiki kesalahan	11	366	366	1	366	13.33%
Jumlah			3706	11	2746.5	100%

Lampiran 26

Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi

Statistics		
Komitmen Organisasi		
N	Valid	103
	Missing	0
Mean		64,96
Median		65,00
Mode		62
Std. Deviation		8,253
Variance		68,116
Range		39
Minimum		46
Maximum		85
Sum		6691

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Y)

a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 85 - 46$$

$$= 39$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \log 103$$

$$= 1 + (3,3) 2,01$$

$$= 1 + 6,64$$

$$= 7,64 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

c. Panjang Kelas Interval

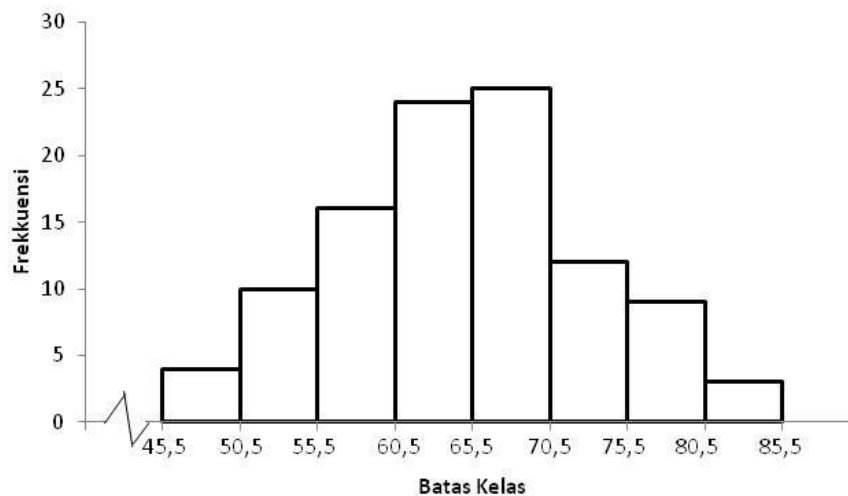
$$P = \frac{39}{8}$$

$$= 4,875 \text{ (ditetapkan menjadi 5)}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
46 – 50	45,5	50,5	4	3,9%
51 – 55	50,5	55,5	10	9,7%
56 – 60	55,5	60,5	16	15,5%
61 – 65	60,5	65,5	24	23,3%
66 – 70	65,5	70,5	25	24,3%
71 – 75	70,5	75,5	12	11,7%
76 – 80	75,5	80,5	9	8,7%
81 – 85	80,5	85,5	3	2,9%
Jumlah			103	100%

e. Grafik Histogram



Lampiran 27

Proses Perhitungan Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	103
	Missing	0
Mean		55,81
Median		56,00
Mode		63
Std. Deviation		10,657
Variance		113,570
Range		47
Minimum		33
Maximum		80
Sum		5748

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

a. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 80 - 33$$

$$= 47$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \log 103$$

$$= 1 + (3,3) 2,01$$

$$= 1 + 6,64$$

$$= 7,64 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

c. Panjang Kelas Interval

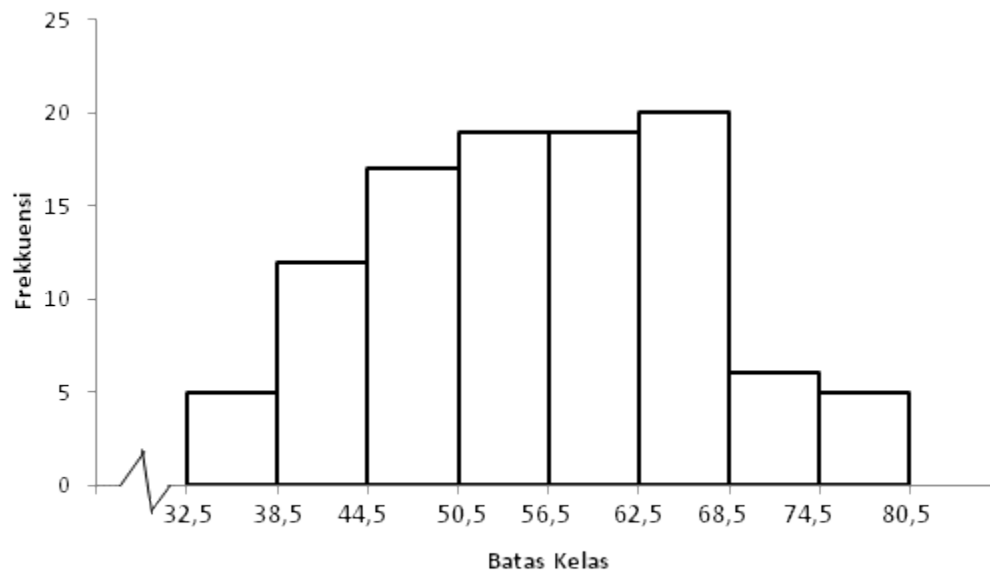
$$P = \frac{47}{8}$$

$$= 5,875 \text{ (ditetapkan menjadi 6)}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
33 – 38	32,5	38,5	5	4,9%
39 – 44	44,5	50,5	12	11,7%
45 – 50	50,5	56,5	17	16,5%
51 – 56	56,5	62,5	19	18,4%
57 – 62	62,5	68,5	19	18,4%
63 – 68	68,5	74,5	20	19,4%
69 – 74	74,5	80,5	6	5,8%
75 – 80	80,5	86,5	5	4,9%
Jumlah			103	100%

e. Grafik Histogram



Lampiran 28

Proses perhitungan Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja		
N	Valid	103
	Missing	0
Mean		35,98
Median		37,00
Mode		39
Std. Deviation		6,338
Variance		40,176
Range		30
Minimum		20
Maximum		50
Sum		3706

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

a. Menentukan Rentang

$$\text{Rentang} = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$= 50 - 20$$

$$= 30$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \log 103$$

$$= 1 + (3,3) 2,01$$

$$= 1 + 6,64$$

$$= 7,64 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}$$

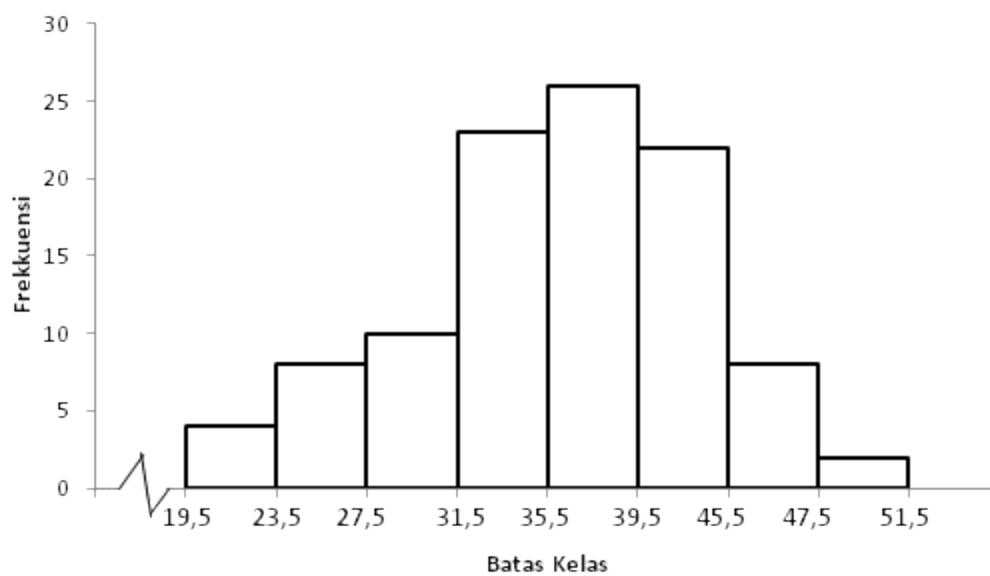
c. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{30}{8}$$

$$= 3,75 \text{ (ditetapkan menjadi 4)}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
20 – 23	19,5	23,5	4	3,9%
24 – 27	23,5	27,5	8	7,8%
28 – 31	27,5	31,5	10	9,7%
32 – 35	31,5	35,5	23	22,3%
36 – 39	35,5	39,5	26	25,2%
40 – 45	39,5	45,5	22	21,4%
44 – 47	45,5	47,5	8	7,8%
48 – 51	47,5	51,5	2	1,9%
Jumlah			103	100%



Lampiran 29

Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
N		103	103	103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,96	35,98	55,81
	Std. Deviation	8,253	6,338	10,657
Most Extreme Differences	Absolute	,041	,081	,051
	Positive	,041	,049	,043
	Negative	-,031	-,081	-,051
Test Statistic		,041	,081	,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,091 ^c	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 30

Uji Linearitas

X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3837,283	29	132,320	3,105	,000
		Linearity	2351,007	1	2351,007	55,174	,000
		Deviation from Linearity	1486,277	28	53,081	1,246	,226
	Within Groups		3110,562	73	42,610		
Total			6947,845	102			

X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	3875,378	44	88,077	1,663	,035
		Linearity	1120,778	1	1120,778	21,157	,000
		Deviation from Linearity	2754,600	43	64,060	1,209	,248
	Within Groups		3072,467	58	52,974		
Total			6947,845	102			

Lampiran 31

Uji Heteroskedastisitas dan Multikolinearitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,070	,047
		Sig. (2-tailed)	.	,480	,635
		N	103	103	103
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,070	1,000	,168
		Sig. (2-tailed)	,480	.	,090
		N	103	103	103
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,047	,168	1,000
		Sig. (2-tailed)	,635	,090	.
		N	103	103	103

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,972	1,029
	Motivasi Kerja	,972	1,029

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 32

Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,423	6,272

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3014,337	2	1507,169	38,316	,000 ^b
	Residual	3933,508	100	39,335		
	Total	6947,845	102			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,612	4,484		5,934	,000
	Disiplin Kerja	,689	,099	,529	6,938	,000
	Motivasi Kerja	,243	,059	,313	4,107	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Lampiran 33

Tabel Penentuan Sampel

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginifikasi			N	Siginifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Lampiran 34

Tabel r

Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran 35

F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75

Lampiran 36

t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yudi Nur Muhamad lahir di Garut, 12 Juli 1995 yang merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Udin Mahpudin dan Eti Rohayati. Peneliti mulai menempuh pendidikan di SDN 06 Kelapa Dua Wetan pada tahun 2001-2007. Setelah itu menempuh pendidikan di SMPN 174 Jakarta pada tahun 2007-2010 dan melanjutkan sekolah di SMAN 105 Jakarta pada tahun 2010-2013. Hingga pada akhirnya menjalani pendidikan di Universitas Negeri Jakarta pada Fakultas Ekonomi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran sejak tahun 2013 hingga sekarang. Peneliti memiliki pengalaman berorganisasi, yaitu menjadi Staf Pelatihan dan Pengkaderan KSPA UNJ pada tahun 2014-2015, staf Kewirausahaan Forum Bidik Misi pada tahun 2015 Kepala Bidang PSDM KSPA UNJ pada tahun 2015-2016 dan Koordinator *Public Relations* Laboratorium Pasar Modal FE UNJ pada tahun 2014-2016. Pada masa perkuliahan peneliti pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di KPP Pratama Jakarta Pasar Rebo pada Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal (SUKI) dan Praktik Keterampilan Mengajar di SMKN 22 Jakarta.