**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **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 X1, X2 dan Y. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakann statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi. Deskripsi data dikelompokan menjadi tiga bagian yang terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Disiplin kerja adalah variabel X1, motivasi kerja adalah variabel X2, 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:

1. *Affective Commitment* dengan indikator: kemauan karyawan, kesediaan karyawan, kedekatan emosional terhadap organisasi, keterlibatan sebagai anggota organisasi, keterikatan secara psikologis individu terhadap organisasi.
2. *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.
3. *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 | *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 |

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 menunjukan bahwa data tersebut sahih 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 (S2) 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) 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 grafis 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 sebanya 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 | *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

Berdasarkan data tabel IV.3 yang menunjukan 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 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 |
| 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 pehitungan 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.

1. **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:

1. Disiplin Preventifdengan indikator: ketepatan waktu kehadiran, taat pada peraturan kerja, taat pada standar kerja, waspada dalam bekerja, dan etika dalam bekerja.
2. Disiplin Korektifdengan indikator: pemberian sanksi dan kesempatan membela.
3. Disiplin Progresifdengan 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 | *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 |

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 menunjukan bahwa data tersebut sahih 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 (S2) 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 X1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 Struges (K= 1 + (3,3) 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 menunjukan 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% |
| 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 |
| 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.

1. **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:

1. Kebutuhan biologis dengan indikator: kebutuhan dasar manusia untuk tetap bertahan hidup.
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan dengan indikator: rasa aman dalam bekerja.
3. Kebutuhan akan rasa memiliki dan sosial dengan indikator: berinteraksi sesama rekan kerja dan bersosialisasi dan berhubungan baik dengan orang lain.
4. Kebutuhan untuk dihargai dengan indikator: diakui keberadaannya dan diakui dan dihargai prestasinya.
5. 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 | *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 |

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 menunjukan bahwa data tersebut sahih 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 (S2) 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 menunjukan 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%.

1. **Pengujian Hipotesis**
2. **Uji Persyaratan Analisis**
   1. **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 H0 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**

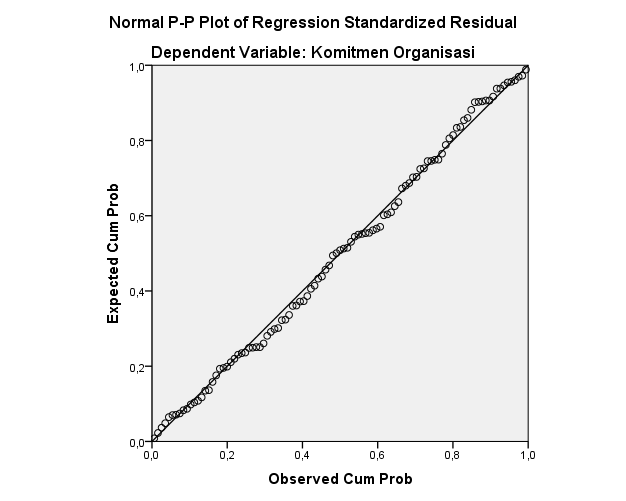
|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | |
|  | | Komitmen Organisasi | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja |
| N | | 103 | 103 | 103 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 64,96 | 35,98 | 55,81 |
| Std. Deviation | 8,253 | 6,338 | 10,657 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,041 | ,081 | ,051 |
| Positive | ,041 | ,049 | ,043 |
| Negative | -,031 | -,081 | -,051 |
| Test Statistic | | ,041 | ,081 | ,051 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d | ,091c | ,200c,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 (X1) sebesar 0,091, dan data motivasi kerja (X2) 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

**Gambar IV.4**

**Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot**



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.

* 1. **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 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 |  |  |  |

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 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 |  |  |  |

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.

1. **Uji Asumsi Klasik**
   1. **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**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| 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.

* 1. **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**

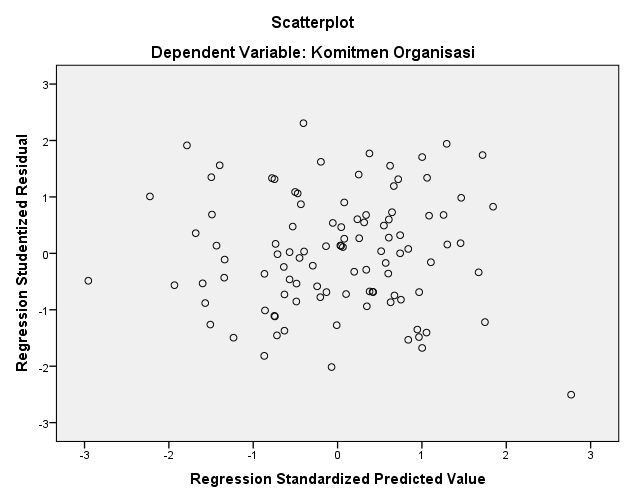
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | |
|  | | | Unstandardized Residual | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja |
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1,000 | ,070 | ,047 |
| Sig. (2-tailed) | . | ,480 | ,635 |
| N | 103 |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

1. **Persamaan Regresi Berganda**

**Tabel IV.18**

**Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| 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:

**Ŷ = 26,612 + 0,689 X1 + 0,243 X2**

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 (b1) 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 (b2) 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.

1. **Uji Hipotesis**
   1. **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)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3014,337 | 2 | 1507,169 | 38,316 | ,000b |
| 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, Fhitung sebesar 38,316. Sedangkan bersarnya Ftabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,050 df1 =k-1 yaitu 3-1=2 dan df2 = n-k-1 yaitu 103-2-1=100, di dapatkan Ftabel adalah 3,09

Dapat diketahui Fhitung 38,316 > Ftabel 3,09, jadi H0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

* 1. **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**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| 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 ttabel dapat dicari pada signifikansi 5% atau 0,050 dengan df= n-k-1 yaitu 103-2-1=100, maka didapatkan ttabel 1,983.

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, thitung dari disiplin kerja sebesar thitung 6,938 > ttabel 1,983, maka H0 ditolak. Kesimpulan yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dapat diketahui bahwa thitung dari motivasi kerja sebesar thitung 4,107 > ttabel 1,983, maka H0 ditolak. Kesimpulan yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

1. **Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel IV.21**

**Tabel Summary (Koefisien Determinasi)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,659a | ,434 | ,423 | 6,272 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi | | | | |

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R2 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.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R2 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 Fhitung 38,316 > Ftabel 3,09. Kemudian secara parsial variabel disiplin kerja memiliki thitung 6,938 > ttabel 1,983 dan motivasi kerja memiliki thitung 4,107 > ttabel 1,983 yang menyatakan signifikansinya (thitung>ttabel) 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 diinterprestasikan 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.