

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antar lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian didasarkan pada metode pengambilan sampel (*Purposive Sampling*), bertujuan untuk mengambil sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Adapun rincian jumlah pendistribusian dan pengambilan kuesioner penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 Data Responden

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Kuesioner
1	Bank Central Asia Tbk	7
2	Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	6
3	Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	5
4	Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk	5
5	Bank Danamon Indonesia Tbk	6
6	Bank CIMB Niaga Tbk	5
7	Bank Maybank Indonesia Tbk	7
8	Bank Mandiri (Persero) Tbk	4
9	Bank Permata Tbk	7
10	Bank Sinar Mas Tbk	5
11	Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk	5
12	Bank Artha Graha Internasional Tbk	7
13	Bank Mega Tbk	5
14	Bank OCBC NISP Tbk	7
15	Bank National Nobu Tbk	5
16	Bank Panin Tbk	6
17	Bank Agris Tbk	5
18	Bank Bukopin Tbk	5
TOTAL KUESIONER		102

Tabel 4.2 Data Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi Kuesioner	102	100%
2	Kuesioner Tidak Kembali	0	0%
3	Kuesioner Tidak Diisi	0	0%
4	Kuesioner Tidak Diolah	7	6.86%
4	Kuesioner Yang Diolah	95	93.14 %
N Sampel = 95			
Responden Rate = $(95/102) \times 100\% = 93.14 \%$			

Berdasarkan table 4.2 diatas kuesioner yang diterima kembali sebanyak 102 kuesioner, namun hanya 95 kuesioner yang memenuhi kriteria dan siap untuk diolah sebagai bahan penelitian.

4.1.1.1 Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia terbagi dalam 4 keompok yang disajikan pada tabel frekuensi berikut ini.

Tabel 4.3 Frekuensi Usia Responden

Kelompok Usia (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	73	76,8
31-40	16	16,8
41-50	5	5,3
>50	1	1,1
Total	95	100

Bedasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa perbandingan persentase responden pada kelompok usia 20-30 tahun mendominasi dengan total 76,8%.

4.1.1.2 Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi dalam 2 jenis kelamin yang disajikan pada tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.4 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	25	26,30
Wanita	70	73,70
Total	95	100

Bedasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa perbandingan persentase responden wanita jauh lebih banyak dibandingkan responden pria dengan perbandingan 73,70% dan 26,30%.

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi dalam 3 kelompok yang disajikan pada tabel frekuensi berikut ini.

Tabel 4.5 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3	5	5,30
S1	89	93,70
S2	1	1,1
Total	95	100

Bedasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa perbandingan persentase responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan jumlah 93,70%.

4.1.1.4 Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terbagi dalam 3 kelompok yang disajikan pada tabel frekuensi berikut ini.

Tabel 4.6 Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-3 tahun	46	48,4
> 3 tahun	49	51,6
Total	95	100

Bedasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa perbandingan persentase responden dengan lama bekerja selama > 3 tahun mendominasi dengan jumlah 51,6%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh Sistem Penghargaan, *Quality Of Work Life*, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, dan *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Perbankan Di Bandar Lampung”. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di sebar pada 18 perusahaan perbankan yang memiliki kantor cabang di Bandar Lampung,

dengan adanya kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti, yaitu karyawan yang bekerja pada *bussines division*.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Dari Sembilan puluh lima data tersebut dilakukan olah data secara statistic deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Deskriptif adalah deskripsi data yang merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antar lain usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Penghargaan	95	2	5	3.82	1.4397
Quality Of Work Life	95	2	5	3.87	.8134
Motivasi Kerja	95	3	5	4.28	.7146
Iklim Organisasi	95	2	5	4.18	.7305
Job Satisfaction	95	2	5	3.86	.7330
Komitmen Organisasi	95	2	5	3.95	.8032
Valid N (listwise)	95				

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 25, 2019

Berdasarkan table 4.7 diatas untuk masing-masing variabel yaitu: untuk variabel sistem penghargaan diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,82 . Untuk variabel *quality of work life* diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3,87. Untuk variabel motivasi kerja diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 3, sedangkan rata-rata jawaban adalah 4,28. Untuk variabel iklim organisasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 4,18 . Untuk variabel *job satisfaction* diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2,

sedangkan rata-rata jawaban adalah 3.86. Untuk variabel komitmen organisasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5 dan jawaban terendah 2, sedangkan rata-rata jawaban adalah 3.95. Kesimpulan dari hasil statistik deskriptif diatas diperoleh bahwa seluruh rata-rata (mean) bernilai positif sehingga dapat menggunakan alat uji parametrik dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, hasil pengujian validitas disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4.8 Tabel Validitas Sistem Penghargaan

Butir Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,03	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,002	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir pertanyaan $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel sistem penghargaan valid.

Tabel 4.9 Tabel Validitas *Quality of Work Life*

Butir Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir pertanyaan $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel *Quality of Work Life* valid.

Tabel 4.10 Tabel Validitas Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,001	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir pertanyaan $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel Motivasi Kerja valid.

Tabel 4.11 Tabel Validitas Iklim Organisasi

Butir Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,015	Valid
X4.2	0,001	Valid
X4.3	0,002	Valid
X4.4	0,001	Valid
X4.5	0,006	Valid
X4.6	0,001	Valid
X4.7	0,003	Valid
X4.8	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir pertanyaan $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel Iklim Organisasi valid

Tabel 4.12 Tabel Validitas *Job Satisfaction*

Butir Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
X5.1	0,000	Valid
X5.2	0,000	Valid
X5.3	0,000	Valid
X5.4	0,000	Valid
X5.5	0,000	Valid
X5.6	0,000	Valid

X5.7	0,001	Valid
X5.8	0,000	Valid
X5.9	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir pertanyaan $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel *Job Satisfaction* valid.

Tabel 4.13 Tabel Validitas Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Signifikansi	Keterangan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,008	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,006	Valid
Y5	0,033	Valid
Y6	0,022	Valid
Y7	0,001	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,017	Valid

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diamati bahwa semua nilai signifikansi butir pertanyaan $< 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel Komitmen Organisasi valid.

4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan kuesioner yang digunakan pada penelitian merupakan alat ukur yang reliabel atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha yang diperoleh nilainya $> 0,6$, hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Tabel Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,763	53

Berdasarkan tabel 4.14 dapat kita amati skor cronbach's alpha yang diperoleh $> 0,6$ sehingga kuesioner yang digunakan pada penelitian dinyatakan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogornov-smirnov (K-S) dengan cara membandingkan nilai probabilitas (p-value) yang diperoleh dengan taraf signifikansi yang sudah ditentukan yaitu sebesar 0,05(5%). Uji One Sample Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hipotesis dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut:

Ho: Nilai residual normal

Ha: Nilai residual tidak normal

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat angkaprobabilitas, dengan aturan :

- Probabilitas Sig. > 0,05, maka Ho diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.
- Probabilitas Sig. < 0,05, maka Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Uji Normalitas

N	Skor K-S	Signifikansi
95	0,060	0,200

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga keputusan yang dapat diambil adalah menerima Ho yang artinya dapat disimpulkan bahwa residual yang diujikan berdistribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF > 10 . Dari hasil uji dengan SPSS yang ditunjukkan dalam tabel 4.6 diketahui tidak terdapat nilai variance inflation factor (VIF) yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Tabel 4.16 disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas

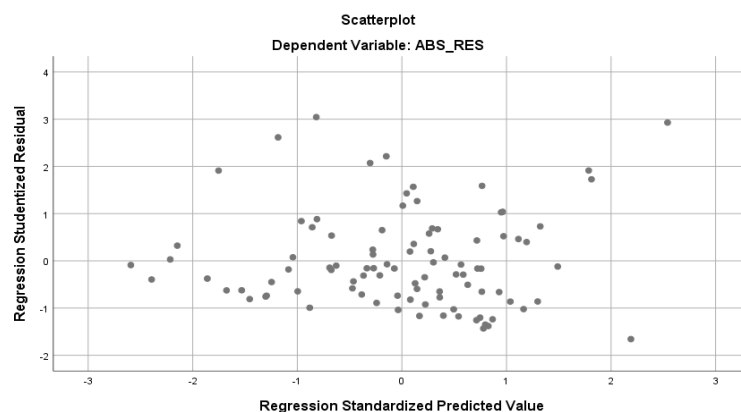
Variabel	VIF	Keterangan
X1	1,106	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	1,270	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X3	1,385	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X4	1,118	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X5	1,139	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diamati bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 , jadi dapat disimpulkan asumsi multikolinieritas terpenuhi.

4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antar pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas. Apabila varians dari residual antar pengamatan terdapat ketidaksamaan maka mengindikasikan terjadinya heterokedastisitas. Penelitian yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas secara visual dapat dilakukan dengan menggunakan scatterplot SRESID by ZPRED. Hasil scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Grafik SRESID by ZPRED



Berdasarkan gambar 4.1 dapat diamati titik-titik pengamatan tersebar secara acak dan tidak berpola, sehingga dapat disimpulkan simpangan residual bersifat homogen jadi model baik untuk digunakan.

4.2.4.4 Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya auto korelasi dengan menggunakan statistic uji *run test*. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan α yang digunakan.

Tabel 4.17 Uji Run Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.18625
Cases < Test Value	47
Cases >= Test Value	48
Total Cases	95
Number of Runs	46
Z	-.515
Asymp. Sig. (2-tailed)	.607
a. Median	

Berdasarkan table diatas, didapatkan nilai signifikansi dari pengujian *run test* sebesar 0.607 lebih besar dari nilai 0.05, maka diambil keputusan bahwa tidak terdapat autokorelasi antar residual atau dalam hal ini asumsi terpenuhi.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model regresi linier berganda ini, variabel independen yang digunakan adalah Sistem Penghargaan, *Quality of Work Life*, Motivasi kerja, Iklim Organisasi, *Job Satisfaction* dan variabel dependen yang digunakan adalah Komitmen Organisasi. Dari pengolahan data statistik maka diperoleh persamaan regresi linear berganda disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.680	4.162		1.365	.176		
	Penghargaan	.122	.060	.171	2.031	.045	.904	1.106
	QWL	.157	.052	.274	3.038	.003	.788	1.270
	Motivasi Kerja	.157	.082	.180	1.907	.060	.722	1.385
	Iklm Organisasi	.281	.107	.223	2.628	.010	.895	1.118
	<i>Job Satisfaction</i>	.143	.068	.181	2.116	.037	.878	1.139

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Primer yang diolah , 2019

Berdasarkan tabel 4.18 model akhir yang diperoleh berdasarkan koefisien regresi pada tabel 4.18 adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5$$

$$\hat{Y} = 5.680 + 0,122X_1 + 0,157X_2 + 0,157X_3 + 0,281X_4 + 0,143X_5$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 5.680 menunjukkan bahwa variabel sistem penghargaan, *quality of work life*, motivasi kerja, iklim organisasi, dan *job satisfaction* bernilai nol, maka secara rata-rata variabel diluar model tetap akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 5.680
- Koefisien regresi untuk variabel independen sistem penghargaan (X1) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara sistem penghargaan dengan komitmen organisasi. Koefisien regresi variabel independen sistem penghargaan sebesar 0,122 mengandung arti untuk setiap kenaikan sistem penghargaan akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasi sebesar 0,122.
- Koefisien regresi untuk variabel independen *Quality Of Work Life* (X2) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Quality*

Of Work Life dengan komitmen organisasi. Koefisien regresi variabel independen *Quality Of Work Life* sebesar 0,157 mengandung arti untuk setiap kenaikan *Quality Of Work Life* akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasi sebesar 0,157.

- Koefisien regresi untuk variabel independen motivasi kerja (X3) bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Koefisien regresi variabel independen motivasi kerja sebesar 0,157 mengandung arti untuk setiap kenaikan motivasi kerja akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasi sebesar 0,157.
- Koefisien regresi untuk variabel independen iklim organisasi bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Koefisien regresi variabel independen Iklim organisasi sebesar 0,281 mengandung arti untuk setiap kenaikan Iklim organisasi akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasi sebesar 0,281.
- Koefisien regresi untuk variabel independen *job satisfaction* bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *job satisfaction* dengan komitmen organisasi. Koefisien regresi variabel independen *job satisfaction* sebesar 0,143 mengandung arti untuk setiap kenaikan *job satisfaction* akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasi sebesar 0,143.

4.3.1 Uji *Adjusted R* (Ketepatan Perkiraan)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah dengan menggunakan nilai R-Square. Nilai tersebut yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien determinasi seperti yang tertera dalam Tabel 4.19

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	0,428	0,396	1,83030

Nilai R Square yang diperoleh berdasarkan Tabel 4.19 adalah sebesar 0,428 artinya 42.8% hal ini berarti variasi variabel dependen yaitu komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 57,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Kelayakan Model F

Uji signifikansi model dilakukan untuk memastikan apakah model yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan sudah tepat atau belum. Pengujian signifikansi model dilakukan dengan melakukan uji ANOVA dengan bantuan *software* SPSS. Model regresi yang digunakan dinyatakan tepat apabila nilai signifikansi pada uji ANOVA bernilai $< 0,05$, hasil uji ANOVA disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Uji ANOVA

Skor F	Signifikansi	Keterangan
13,304	0,000	Model Signifikan

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diamati hasil pengujian ANOVA memperoleh hasil signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat dinyatakan model yang digunakan pada penelitian ini sudah tepat.

4.3.3 Uji Hipotesis T

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.21 Uji Hipotesis t & Signifikansi Variabel

Variabel	t	Signifikansi	Keterangan
A	1,365	0.176	Berpengaruh Signifikan
Sistem Penghargaan	2,031	0,045	Berpengaruh Signifikan
<i>Quality Of Work Life</i>	3,038	0,003	Berpengaruh Signifikan
Motivasi kerja	1,07	0,06	Tidak Berpengaruh Signifikan
Iklim Organisasi	2,628	0,01	Berpengaruh Signifikan
<i>Job Satisfaction</i>	2,116	0,037	Berpengaruh Signifikan

Hasil uji hipotesis pada Uji T menunjukkan bahwa :

- Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $2.031 > 1.987$ dengan nilai signifikan pada variabel sistem penghargaan sebesar $0.045 < 0.05$ maka hipotesis 1 (H_1) diterima yaitu dapat dikatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3.038 > 1.987$ dengan nilai signifikan pada variabel *quality of work life* sebesar $0.003 < 0.05$ maka hipotesis 2 (H_2) diterima yaitu dapat dikatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ yaitu $1.907 < 1.987$ dengan nilai signifikan pada variabel motivasi sebesar $0.060 > 0.05$ maka hipotesis 3 (H_3) ditolak yaitu dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $2.628 > 1.987$ dengan nilai signifikan pada variabel iklim organisasi sebesar $0.01 < 0.05$ maka hipotesis 4 (H_4) diterima yaitu

dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

- Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $2.116 > 1.987$ dengan nilai signifikan pada variabel *job satisfaction* sebesar $0.037 < 0.05$ maka hipotesis 5 (H_5) yaitu dapat dikatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asikin (2015) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian Saadah (2017) yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Sistem penghargaan merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Karyawan yang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan maksimal maka dengan begitu para karyawan akan diberikan balas jasa terhadap bentuk pengabdianya. Jadi dapat disimpulkan apabila para karyawan melakukan suatu pekerjaannya dengan baik dan memuaskan maka perusahaan akan memberikan sistem penghargaan sebagai bentuk balas jasa antara pihak perusahaan kepada karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil yang didapatkan dari olah data yang dilakukan oleh hipotesis pertama, bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.4.2 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Ariani (2017) yang menyatakan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Namun, hasil penelitian ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2018) yang menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Quality of work life* atau kualitas hidup kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan penting mereka dengan bekerja dalam organisasi. Pada dasarnya perusahaan perbankan di Bandar Lampung telah menerapkan kualitas hidup kerja yang baik dalam lingkungan organisasi. Hal ini terbukti dari hasil analisis yang telah dilakukan sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas hidup bekerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan, dengan hasil pengujian yang menunjukkan *quality of work life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabu (2016) dan Kurniawan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat berpengaruh positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manager. Pada dasarnya perusahaan perbankan di Bandar Lampung telah berupaya memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar tercipta hasil kerja yang memuaskan. Namun hal ini tidak terbukti dari hasil analisis yang telah dilakukan sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Hasil Pengujian menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi karena adanya pengaruh internal. Artinya motivasi kerja karyawan tidak terjaga dengan baik. Beberapa faktor internal yang belum cukup dirasakan untuk mendukung peningkatan komitmen organisasi di antaranya adalah tentang dorongan untuk menyukai tantangan dalam bekerja, dorongan untuk bertanggung

jawab dalam pekerjaan, dorongan untuk mencapai prestasi, dorongan untuk memiliki pengaruh dalam kelompok, dorongan untuk mendapatkan apresiasi, dorongan untuk hubungan baik dan kerja sama dalam bekerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki dan terus mendorong karyawan dengan memberikan apresiasi yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki karyawan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan perbankan yang diteliti, misalnya dengan cara meningkatkan hubungan kemanusiaan antar karyawan dalam menciptakan suasana yang baik dalam bekerja, memberikan teguran kepada karyawan yang tidak disiplin atau mengabaikan tugas sehingga dengan cara meningkatkan motivasi kerja maka karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

4.4.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ursula (2015) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian lainnya Ausri (2018) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat digambarkan dalam sifat organisasi. Pada dasarnya perusahaan perbankan di Bandar Lampung telah menciptakan iklim organisasi yang baik dalam lingkungan kerja. Hal ini terbukti dari hasil analisis yang telah dilakukan sehingga dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh terhadap terciptanya komitmen pada karyawan. Hasil pengujian keempat ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.4.3 Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ursula (2015) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga diperkuat penelitian terdahulu Utama (2016) dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya. Pada umumnya perusahaan perbankan di Bandar Lampung berupaya memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawannya agar tercipta hasil kerja yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini tidak didukung oleh hasil analisis yang dilakukan sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan tidak mempengaruhi hasil kinerja yang dapat meningkatkan komitmen. Hasil pengujian kelima ini sudah membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.