

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT. Galang Tinggi Raya berjumlah 32 orang. (Tabel 3.2)

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	11	34,4
2	Laki-laki	21	65,6
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan PT. Galang Tinggi Raya didominasi oleh jenis kelamin Laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30	19	59,4

2	31-40	5	15,6
3	41-50	5	15,6
4	>50	3	9,4
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 20-30tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Galang Tinggi Rayadidominasi oleh karyawan yang berusia 20-30tahun sebanyak 19 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	4	12.5
2	S1	19	59.4
3	S2	9	28.1
Total		32	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Galang Tinggi Rayadidominasi oleh karyawan yang pendidikan S1 sebanyak 19 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 32 responden sebagai berikut

:

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan(X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan.	3	9.4	18	56.3	11	34.4	0	0	0	0

2	Karyawan yang berprestasi dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	10	31.3	13	40.6	8	25.0	1	3.1	0	0
3	Karyawan ingin selalu berkarya dalam organisasi sampai batas waktu yaitu pensiun	13	40.6	14	43.8	5	15.6	0	0	0	0
4	Adanya bimbingan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan	13	40.6	11	34.4	7	21.9	1	3.1	0	0
5	Sesama rekan karyawan saling mendukung demi peningkatan karir di perusahaan	9	28.1	12	37.5	10	31.3	0	0	1	3.1
6	Adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	13	40.6	11	34.4	7	21.9	1	3.1	0	0
7	Karyawan dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga pucak karir	2	6.3	11	34.4	15	46.9	3	9.4	1	3.1
8	Pendidikan yang karyawan peroleh mampu mengembangkan karir	14	43.8	11	34.4	6	18.8	1	3.1	0	0
9	Perlengkapan yang diberikan pada pelatihan sudah menjadi kebutuhan	2	6.3	9	28.1	15	46.9	6	18.8	0	0
10	Sertifikat yang didapatkan akan mendukung prestasi kerja karyawan.	3	9.4	11	34.4	14	43.8	4	12.5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 8 mengenai “Pendidikan yang karyawan peroleh mampu mengembangkan karir” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 14 orang atau 43,8%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Karyawan dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga pucak karir” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 6,3%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

		Jawaban
--	--	----------------

No	Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Keadilan pemberian insentif sesuai dengan tugas dan jabatan yang di emban	13	40.6	7	21.9	10	31.3	2	6.3	0	0
2	Insentif membuat saya lebih bertanggung jawab untuk selalu mencapai target	11	34.4	11	34.4	8	25.0	2	6.3	0	0
3	Ketika saya memiliki prestasi kerja yang baik maka insentif saya menjadi lebih tinggi	7	21.9	11	34.4	13	40.6	1	3.1	0	0
4	Insentif mampu meningkatkan semangat saya dalam melaksanakan tugas	2	6.3	16	50.0	13	40.6	1	3.1	0	0
5	Insentif membuat saya menjadi antusias dalam peningkatan pencapaian omset perusahaan	6	18.8	13	40.6	10	31.3	3	9.4	0	0
6	Insentif mendorong saya memberikan kinerja terbaik sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.	10	31.3	7	21.9	11	34.4	4	12.5	0	0
7	Saya merasa insentif yang diterima	15	46.9	12	37.5	5	15.6	0	0	0	0

	sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.										
8	Saya akan bekerja lebih giat, untuk mendapatkan tambahan gaji.	8	25.0	11	34.4	13	40.6	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 7 mengenai “Saya merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan.” mendapat respon tertinggi mendapatkan jumlah yaitu 15 orang atau 46,9% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Insentif mampu meningkatkan semangat saya dalam melaksanakan tugas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 2 orang atau 6,3%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional(Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi ini.	5	15.6	16	50.0	10	31.1	1	3.1	0	0
2	Merasakan bahwa permasalahan organisasi merupakan permasalahan yang harus dipecahkan bersama.	4	12.5	15	46.9	13	40.6	0	0	0	0
3	Merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada organisasi	6	18.8	15	46.9	11	34.4	0	0	0	0

	ini.										
4	Ada perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.	7	21.9	15	46.9	9	28.1	1	3.1	0	0
5	Kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja di organisasi ini.	6	18.8	10	31.3	15	46.9	1	3.1	0	0
6	Ada perasaan rugi jika harus meninggalkan organisasi ini.	8	25.0	14	43.8	9	28.1	1	3.1	0	0
7	Percaya bahwa loyalitas adalah penting. Oleh karena, itu tetap akan bekerja di organisasi merupakan kewajiban moral.	4	12.5	12	37.5	13	40.6	3	9.4	0	30
8	Jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, tawaran tersebut bukan alasan untuk meninggalkan organisasi ini.	3	9.4	13	40.6	14	43.8	2	6.3	0	0
9	Tidak etis jika harus berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.	15	46.9	15	46.9	2	6.3	0	0	0	0
10	Belum banyak kontribusi yang diberikan kepada perusahaan terutama untuk membuat	10	31.3	14	43.8	8	25.0	0	0	0	0

perusahaan menjadi lebih baik											
-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 32 responden pernyataan 9 “Tidak etis jika harus berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 46.9%, sedangkan pernyataan 8 mengenai “Jika memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, tawaran tersebut bukan alasan untuk meninggalkan organisasi ini” mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 3 orang atau 9,4% dengan demikian pernyataan 8 merupakan respon terendah.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,017	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,027	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,012	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pelatihan (X1). Hasil yang didapatkan yaitu nilai $Sig < \alpha(0,05)$. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X₂)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,041	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel Insentif (X₂). Hasil yang didapatkan yaitu nilai $Sig < \alpha(0,05)$. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Insentif dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional(Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,009	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai variabel Komitmen Organisasional (Y). Hasil yang didapatkan yaitu nilai $Sig < \alpha(0,05)$. Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai variabel Komitmen Organisasional dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach* Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,781	0,600 – 0,799	Tinggi
Insentif (X2)	0,745	0,600 – 0,799	Tinggi
Komitmen (Y)	0,867	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas nilai cronbach's alpha sebesar 0,781 untuk variabel pelatihan dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,745 untuk variabel insentif dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,867 untuk variabel komitmen organisasional dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal.

Rumusan hipotesis:

Ho :Data terdistribusi normal.

Ha :Data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,520	0,05	Sig > Alpha	Normal
Insentif (X2)	0,175	0,05	Sig > Alpha	Normal

Komitmen (Y)	0,887	0,05	Sig > Alpha	Normal
--------------	-------	------	-------------	--------

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel pelatihan (X1) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,520 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel insentif (X2) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,175 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov Smirnov* (KS) untuk variabel komitmen (Y) dengan perolehan tingkat signifikan sebesar 0,887 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah > dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi Normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,989	1,011	Tidak Ada Multikolinieritas
Insentif (X2)	0,989	1,011	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3.3.3 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,404	0,05	Sig > Alpha	Linier
Insentif (X2)	0,863	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) dan komitmen (Y) sebesar 0,404 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X2) dan komitmen (Y) sebesar 0,863 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Hasil Penelitian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan (X1), Insentif(X2) dan Komitmenorganisasional(Y).pengujiandilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,781	0,609

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,781 artinya tingkat hubungan antara pelatihan (X1), insentif(X2) dan Komitmenorganisasional(Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,609 artinya bahwa Komitmenorganisasional dipengaruhi oleh pelatihan (X1) dan insentif (X2) sebesar 0,609 atau 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	3.795	7.640
Pelatihan (X1)	0.363	0.156
Insentif (X2)	0.930	0.143

Sumber : Data diolah tahun 2023

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.795 + 0.363 X_1 + 0.930 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 3.795 menyatakan bahwa komitmenorganisasional pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya adalah sebesar 3.795 apabila pelatihan dan insentif bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk X1 = 0.363 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmenorganisasional pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya sebesar 0.363 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0.930 menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmenorganisasional pada karyawan PT. Galang Tinggi Raya sebesar 0.930 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	t_{hitung}	T_{tabel}	Signifikansi
Pelatihan (X1)	2,328	1,69	0.027
Insentif (X2)	6,520	1,69	0.000

Sumber : Data diolah tahun 2023

4.5.1.1 Pelatihan (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 :Pelatihan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

H_a :Pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Pelatihan (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2.328sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,69 jadi t hitung (2.328) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,027) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

4.5.1.2 Insentif (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : Insentif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

H_a : Insentifberpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Insentif(X2) bahwa nilai t hitung sebesar 6.520sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=32-2=30$) adalah 1,69 jadi t hitung (6.520) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pelatihan (X1) dan insentif(X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kkomitmen organisasional (Y).

4.5.2.1 Pelatihan (X1) dan Insentif(X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H₀ : Pelatihan dan Insentif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

H_a : Pelatihan dan Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka H₀ ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka H₀ diterima, H_a ditolak

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi
22,610	3,28	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k = 32-3=29$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,33 dan F hitung 22,610. Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $22,610 > F \text{ tabel } 3,33$ dan Sig < 0.05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Artinya Pelatihan dan Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pelatihan terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel Pelatihan bahwa nilai t hitung (2.328) > t tabel (1,69) dan sig (0,027) < 0,05 maka H₀ ditolak. Artinya Pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan

membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga komitmen organisasional semakin meningkat.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Hamali (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan bagi karyawan masih rendah dan pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik sehingga belum dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya dan pelatihan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil yang dilakukan oleh Iswanda (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional.

4.6.2 Insentif terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel Insentif bahwa nilai t hitung (6.520) > t tabel (1,69) dan sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu bentuk terhadap komitmen organisasional yang didalamnya termasuk dalam pemberian insentif sebagai hubungan antara penguat (*reinforcers*) dalam kebutuhan (*needs*) seseorang. Semakin dekat hubungan antara *reinforcers* dan *needs* maka semakin tinggi terhadap komitmen organisasional.

Dalam hal ini, jika terhadap komitmen organisasional dalam pemberian insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang perusahaan berikan pada karyawan

disuatu perusahaan maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri karyawan PT. Galang Tinggi Raya untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa tidak memiliki komitmen dari PT. Galang Tinggi Raya. Dalam penelitian terdahulu oleh Agung (2021) yang menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi komitmen organisasional secara signifikan.

4.6.3 Pelatihan dan Insentif terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian menunjukkan pada variabel pelatihan dan insentif memiliki nilai F hitung sebesar 22,610 $> F$ tabel 3,33 dan nilai $Sig < 0.05$ yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Pelatihan dan Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Galang Tinggi Raya. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan insentif memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga komitmen organisasional semakin meningkat.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Dalam hal ini, jika terhadap komitmen organisasional dalam pemberian insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang perusahaan berikan pada karyawan disuatu perusahaan maka dapat dipastikan Karyawan tidak akan bertahan lama. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri karyawan PT. Galang Tinggi Raya untuk tetap menjalankan tugasnya membuat karyawan merasa tidak memiliki komitmen dari PT. Galang Tinggi Raya.

