

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa da maksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, dan jenis pendidikan. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan harian PT Keong Nusantara Abadi yang ada di provinsi Lampung.

1. Deskripsi Objek Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	Laki-Laki	73	53%
2	Perempuan	64	47%
Total		137	100%

Sumber: hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki–laki sebanyak 73 responden (53%) dan yang berjenis kelamin perempuan 64 responden (47%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	17-20 Tahun	16	11,7 %
2	21-25 Tahun	32	23,4 %
3	25-30Tahun	53	38,7 %
4	>30	36	26,2 %
Total		137	100%

Sumber: hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bahwa proporsi paling besar adalah responden berumur 17-20 Tahun sebanyak (11,7%), responden berusia 21-25 tahun berjumlah 32 responden (23,4%), responden berusia 25-30 tahun berjumlah 53 responden (38,7%), kemudian responden usia diatas 30 tahun berjumlah 36 (26,2%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase
1	SMP	12	8,8%
2	SMA/SMK	125	91,2%
Total		137	100%

Sumber: hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa seluruh responden berasal dari wilayah pendidikan sebanyak 137 responden (100%) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan asal tingkat pendidikan karyawan adalah SMK/SMA.

4.1.2 Uji Persyaratan Instrumen

4.1.2.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah uji instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Anwar Sanusi, 2017). Dalam hal ini peneliti menguji validitas dengan kuisisioner yang langsung diberikan kepada karyawan. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai R Hitung dengan R Tabel. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 43 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Daftar Hasil Uji Validitas Instrumen

No	R Hitung	R Tabel	Sig hitung	Sig Ketentuan	Keterangan
1	0,348	0.301	0,022	0,05	Valid
2	0,426	0.301	0,004	0,05	Valid
3	0,523	0.301	0,000	0,05	Valid
4	0,323	0.301	0,035	0,05	Valid
5	0,746	0.301	0,000	0,05	Valid
6	0,483	0.301	0,001	0,05	Valid
7	0,647	0.301	0.000	0,05	Valid
8	0,625	0.301	0,000	0,05	Valid
9	0,503	0.301	0,001	0,05	Valid
10	0,426	0.301	0,004	0,05	Valid
11	0,364	0.301	0,017	0,05	Valid

No	R Hitung	R Tabel	Sig hitung	Sig Ketentuan	Keterangan
12	0,489	0.301	0,001	0,05	Valid
13	0,342	0.301	0,025	0,05	Valid
14	0,324	0.301	0,034	0,05	Valid
15	0,537	0.301	0,000	0,05	Valid
16	0,333	0.301	0,001	0,05	Valid
17	0,478	0.301	0,002	0,05	Valid
18	0,331	0.301	0,013	0,05	Valid
19	0,463	0.301	0,003	0,05	Valid
20	0,376	0.301	0,000	0,05	Valid
21	0,443	0.301	0,000	0,05	Valid
22	0,680	0.301	0,000	0,05	Valid
23	0,600	0.301	0,000	0,05	Valid
24	0,525	0.301	0,000	0,05	Valid
25	0,603	0.301	0,000	0,05	Valid
26	0,495	0.301	0,001	0,05	Valid
27	0,360	0.301	0,018	0,05	Valid
28	0,640	0.301	0,000	0,05	Valid
29	0,470	0.301	0,001	0,05	Valid
30	0,413	0.301	0,006	0,05	Valid
31	0,646	0.301	0,000	0,05	Valid
32	0,523	0.301	0,000	0,05	Valid

Tabel 4.2 mendeskripsikan bahwa hasil uji validitas kuesioner untuk variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja karyawan dengan 32 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai Rhitung > dari Rtabel, dan nilai sig hitung < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir

pernyataan variabel motivasi, disiplin kerja dan komitmen karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data ini menggunakan program SPSS 22.0. Pengujian reliabilitas kuesioner ini menggunakan metode *Alpha cronbach*. Kemudian, hasil dari uji reliabilitas tersebut dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi. Diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	32

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari data di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas sebesar 0,824 artinya data tersebut memiliki nilai korelasi antara 0,800 – 1.000. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut tersebut bersifat reabel. Atau data tersebut memiliki makna $0,824 > 0.600$. Artinya data tersebut reliabel atau data konsisten. Sehingga data tersebut dapat digunakan.

4.1.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas *kolmogrov smirnov* merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 4.6
Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Komitmen Kerja
N		43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.70	30.67	30.56
	Std. Deviation	3.827	4.412	4.267
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.120	.098
	Positive	.067	.053	.098
	Negative	-.122	-.120	-.092
Test Statistic		.122	.120	.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114 ^c	.134 ^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.

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi motivasi kerja $0.114 > 0.005$, disiplin kerja $0.134 > 0.005$, dan komitmen kerja $0.200 > 0.005$. Dilihat dari nilai sig yang lebih besar dari pada 0.005 dari setiap variabel maka, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari tiap variabel berdistribusi normal. Hal tersebut berarti bahwa berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen kerja berdistribusi normal karena nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari nilai alpha (0,05). Oleh karena itu data dapat digunakan.

4.1.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas berfungsi untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan Jika nilai Sig. Deviation from linearity > 0.05 , maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai Sig. Deviation from linearity < 0.05 , maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.7 Linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	506.471	18	28.137	2.616	.014
		Linearity	268.871	1	268.871	24.998	.000
		Deviation from Linearity	237.600	17	13.976	1.299	.272
		Within Groups	258.133	24	10.756		
Total			764.605	42			

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai signifikansi $0.272 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Deviation from linearity lebih besar dari 0.05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kesimpulan dari hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen Motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan variabel dependen komitmen (Y).

4.1.4 Uji Analisis Data/ Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Analisis regresi berganda agar dapat mengetahui besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel komitmen kerja. Dari data kuesioner yang telah ditabulasikan dan dilakukan analisis dengan bantuan program SPSS versi 22 yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X$$

Keterangan :

Y = Komitmen kerja

a = Konstanta,

b₁ = Koefisien regresi,

X = Variabel motivasi kerja

Berikut ini dijelaskan pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel komitmen kerja melalui pengujian Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.515	4.626		1.192	.240
	Motivasi Kerja	.366	.146	.328	2.508	.016
	Disiplin Kerja	.439	.126	.453	3.467	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel diatas diketahui nilai constan (a) sebesar 5,515 sedang nilai X_1 dan X_2 (b koefisien regresi) sebesar 0,366 dan 0.439.

Artinya kostanta sebesar 5,515 mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel komitmen kerja adalah sebesar 5,515.

Koefisien regresi X_1 sebesar 0.366 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai koefisien komitmen kerja maka nilai keterlibatan kinerja kerja akan bertambah sebesar 0,366. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,439 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai koefisien komitmen kerja maka nilai keterlibatan kinerja kerja akan bertambah sebesar 0,439. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah positif. Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja terhadap komitmen kerja.

4.1.4.2 Uji T

Uji T juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi hasil dari uji regresi linier sederhana. Pembuktian hipotesis ini yaitu dengan memperhatikan T hitung dan signifikan. Untuk Uji T didapat hasil sesuai tabel 4.8 hasil uji t berikut ini.

Tabel 4.8 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5.515	4.626		
Motivasi Kerja	.366	.146	.328	2.508	.016
Disiplin Kerja	.439	.126	.453	3.467	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS.

Untuk menentukan T tabel ialah dengan menghitung $Df = n - k$.

$$Df = n - k$$

$$Df = 43 - 3$$

$$Df = 40$$

Nilai T tabel pada Df 40 ialah 1,684 dengan nilai α 0,05.

Sesuai data yang terdapat dalam tabel 4.8 hasil Uji T tersebut di atas dijelaskan dengan uraian sebagai berikut: Berdasarkan hasil nilai t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 2,508 dan t tabel sebesar 1,684 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Kemudian dari tingkat signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,016. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 . Yang berarti secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi.

Berdasarkan hasil nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 3,467 dan t tabel sebesar 1,684 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya t hitung lebih besar dari t tabel. Maka, hipotesis penelitian ini menolak H_0 . Yang berarti secara parsial disiplin

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi. Kemudian dari tingkat signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,001 artinya lebih kecil dari nilai ketetapan alpha 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka hipotesis penelitian ini menolak H_0 . Yang berarti secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muh. Yusuf Q, M. Risal, Srisapta (2021) Hasil yang dilihat dari nilai t dan signifikansi, menunjukkan bahwa dedikasi/ komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan analisis selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

4.1.4.3 Uji F

Tabel 4.8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.227	2	168.114	15.698	.000 ^b
	Residual	428.377	40	10.709		
	Total	764.605	42			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Dari tabel diketahui F hitung 15,698 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,23 ($15,698 > 3,23$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dari hasil uji F dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel komitmen kerja atau dengan kata lain ada pengaruh pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja (Y).

4.1.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.412	3.273

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS

Nilai korelasi hubungan R yaitu sebesar 0.663. dari output tersebut diperoleh koefisiensi determinasi sebesar 0.440 yang bermakna bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Komitmen Kerja (Y) adalah sebesar 44%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muh. Yusuf Q, M. Risal, Srisapta (2021) Hasil yang dilihat dari nilai t dan signifikansi, menunjukkan bahwa dedikasi/ komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan analisis selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05.

4.2 Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja (Y) karyawan pada PT Keong Nusantara Abadi (KNA).

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22 dengan ini penulis melakukan penelitian dengan melihat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Kerja karyawan (Y). Dari hasil analisis data dan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan PT KNA. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,005 dengan taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi (KNA) secara deskriptif menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap komitmen kerja. Makna yang terkandung adalah semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT Keong Nusantara Abadi maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah pula komitmen kerjanya. Besarnya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen kerja sebesar 44% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dari perhitungan koefisien regresi berganda menyatakan bahwa besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Kerja (Y) karyawan adalah sebesar $b_1 = 0,366$ dengan signifikansi pada 0,016. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif dan artinya

motivasi kerja mempunyai pengaruh komitmen kerja karyawan. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,366 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai koefisien komitmen kerja maka nilai keterlibatan kinerja kerja akan bertambah sebesar 0,366%. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial uji t untuk membuktikan suatu hipotesis, diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel besarnya nilai 2,508 $>$ 1,684 dengan taraf signifikansi $<$ 0,05. Hal ini juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Nurhudiana, Risfanda (2019) yang menunjukkan bahwa dengan signifikansi 0,05 menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa hipotesis penelitian ini menolak H_0 . Yang berarti secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Muh. Yusuf Q, M. Risal, Srisapta (2021) Hasil yang dilihat dari nilai t dan signifikansi, menunjukkan bahwa dedikasi/ komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan analisis selanjutnya menunjukkan bahwa disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan

Motivasi akan lebih tinggi jika disertai dengan komitmen kerja yang tinggi dari karyawan. Komitmen merupakan rasa loyal terhadap perusahaan yaitu dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut dengan baik. Jadi dengan motivasi, karyawan akan mempunyai semangat dalam menjalankan pekerjaan baik dorongan dari dalam dan luar individu itu sendiri, yang

hal ini akan mengarahkan karyawan untuk selalu berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga diharapkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan lebih mudah mencapai kinerja yang tinggi karena dengan tingkat komitmen yang tinggi karyawan cenderung aktif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22 dengan ini penulis melakukan penelitian dengan melihat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja karyawan (Y). Dari perhitungan koefisien regresi berganda mendapatkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja karyawan (Y) adalah sebesar $b_2 = 0,439$ dengan signifikansi pada $0,001$. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien bernilai positif dan artinya terjadi pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial uji untuk membuktikan suatu hipotesis, maka diperoleh t hitung $>$ t tabel besarnya nilai $3,467 >$ $1,684$ dengan taraf signifikansi $<$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi pada karyawan juga akan berdampak pada komitmen karyawan dalam 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. Bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen karyawan. Hal ini senada dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Haryanto (2010), Hasan Leny (2012).

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Berdasarkan dari perhitungan analisis koefisien regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y) dengan hasil $Y = 5,516 + 0,366 X_1 + 0,439 X_2$. Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap komitmen Kerja Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang positif, karena masing-masing koefisiennya bernilai positif, dimana $b_1 = 0,366$ dan $b_2 = 0,439$ artinya dengan komitmen kerja dan budaya kerja (X_1 dan $X_2 = 0$) maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 5,516.

Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) dari persamaan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap komitmen kerja karyawan (Y), didapatkan nilai sebesar 66,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Motivasi kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Komitmen Kerja karyawan (Y) sebesar 66,3% sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Hestiani, Sari (2020) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan semarang barat”. Pada penelitian Hestiani disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara pada penelitian ini disiplin kerja, motivasi kerja, mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Kedua penelitian ini berbeda pada Y . Objek penelitiannya juga berbeda, banyaknya sampel dan angket. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian Nurhudian,

Risfanda (2019) yang berjudul “Pengaruh antara kinerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasional karyawan (studi di waroeng spesial sambal yogyakarta)”. Yang menjadi pembeda ialah X nya yaitu pada kinerja dan lingkungan kerja. Berbeda pula dengan hasil penelitian Liana, Yuyuk dan Irawati, Rina yang mengukur Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya. Priharti, Rr.Dimas Veronica, dan Rika Marjati (2022). Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lesmana, Andhi Dwi (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini bisa menjadi referensi baru bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Terutama yang ingin mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan skripsi ini.