

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu keseluruhan karyawan tetap PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan, tidak termasuk karyawan kontrak dan pimpinan. Jumlah karyawan tetap PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan yaitu berjumlah 119 orang. Berdasarkan dari hasil pengumpulan kuesioner selama bulan maret – februari 2020, jawaban yang telah berhasil dikumpulkan kembali dengan jawaban lengkap hanya 91, dan 28 kuesioner tidak dikembalikan karena responden yang bersangkutan sedang sibuk.

4.1.1. Deskripsi Objektif

Dalam penelitian ini, responden yang ada dapat dilihat berdasarkan karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama Kerja.

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
<25 tahun	27	29,7
25 – 35 tahun	37	40,7
36 – 45 tahun	21	23,1
45 – 55 tahun	6	6,6
Jumlah	91	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.0, 2020

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan yang berusia 25 – 35 tahun yang berjumlah 37 orang atau 40,7 persen, responden lain nya yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 21 orang atau 23,1 persen, dan responden lainnya yang berusia kurang dari 25 tahun dan 45 – 55 tahun berjumlah 27 orang dan 6 orang atau 29,7 persen dan 6,6 persen.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Wanita	41	45,1
Pria	50	54,9
Jumlah	91	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.0, 2020

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan yang berjenis kelamin pria yang berjumlah 50 orang atau 54,9 persen sedangkan karyawan wanita berjumlah 41 orang atau 45,1 persen.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	%
SMA/Sederajat	18	19,8
Diploma	22	24,2
S1	50	54,9
S2	1	1,1
Jumlah	91	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.0, 2020

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan yang berpendidikan S1 yang berjumlah 50 orang atau 54,9 persen, responden lain nya yang berpendidikan Diploma berjumlah 22 orang atau 24,2 persen, sedangkan responden lainnya yang berpendidikan S2 dan SMA/Sederajat berjumlah 1 orang dan 18 orang atau 1,1 persen dan 19,8 persen.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Lama Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah	%
<5 tahun	35	38,5
5 – 10 tahun	30	33
11 – 15 tahun	15	16,5
16 – 20 tahun	10	11
20> tahun	1	1,1
Jumlah	91	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.0, 2020

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang terbesar berasal dari karyawan dengan lama Kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 35 orang atau 38,5 persen, responden lain nya yang dengan lama Kerja 5 – 10 tahun berjumlah 30 orang atau 33 persen, sedangkan responden dengan lama Kerja 11 – 15 tahun berjumlah 15 oraang atau 16,5 persen, dan responden lainnya dengan lama Kerja lebih dari 20 tahun dan 16 – 20 tahun berjumlah 1 orang dan 10 orang atau 1,1 persen dan 11 persen.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil atas jawaban responden tentang variabel Kotivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang disembarkan kepada 91 responden yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja(X1)

No	PERNYATAAN	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Upah yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan.	16	17,6	44	48	29	31,9	1	1,1	1	1,1
	Atasan memberikan pujian jika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	22	24,2	50	54,9	19	20,9	0	0	0	0

3	sarana dan prasarana maupun ikatan antara atasan dan bawahan, serta ikatan antar karyawan sangat baik.	24	26,4	42	46,2	25	27,5	0	0	0	0
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan hidup .	25	27,5	37	40,7	28	30,8	1	1,1	0	0
5	Pemberian penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja.	10	11	40	44	40	44	1	1,1	0	0
6	Pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan.	26	28,6	44	48,4	21	23,1	0	0	0	0
7	Pekerjaan yang diberikan menantang untuk mencapai prestasi.	30	33	34	37,4	26	28,6	1	1,1	0	0
8	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan.	33	36,3	30	33	27	29,7	1	1,1	0	0
9	Diperlukan persaingan antar rekan Kerja untuk mendapatkan prestasi.	19	20,9	41	45,1	28	30,8	3	3,3	0	0

Sumber: Hasil penelitian, olah data SPSS 20.0, 2020

Dapat dilihat pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang mendapat banyak respon sangat setuju tentang Motivasi Kerja adalah pernyataan 8, dengan jawaban sangat setuju sebesar 33 orang atau 36,3% untuk pernyataan “Mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi jabatan”, sedangkan respon pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan 5, dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 11% untuk pernyataan dengan pernyataan “Pemberian penghargaan dari perusahaan atas prestasi Kerja”.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(X2)

No	PERNYATAAN	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan memberikan penilaian prestasi kerja secara objektif.	17	28,7	46	50,5	26	28,6	1	1,1	1	1,1
2	Atasan menerapkan kedisiplinan dengan tegas.	26	28,6	52	57,1	13	14,3	0	0	0	0
3	Gaji yang diperoleh sesuai dengan standart yang berlaku.	23	25,3	46	50,5	22	24,2	0	0	0	0
4	Mendapatkan tunjangan lain selain dari gaji pokok	29	31,9	35	38,5	27	29,7	0	0	0	0

5	Pemberian tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	23	25,3	34	37,4	33	36,3	1	1,1	0	0
6	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan.	16	17,6	43	47,3	31	34,1	1	1,1	0	0
7	Senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	39	42,9	38	41,8	14	15,4	0	0	0	0
8	Senang dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antar karyawan.	40	44	31	34,1	20	22	0	0	0	0
9	Mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang lebih baik.	24	26,4	43	47,3	23	25,3	1	1,1	0	0
10	Senang dengan adanya kesempatan terbuka untuk dipromosikan.	22	24,2	39	42,9	26	28,6	4	4,4	0	0

Sumber: Hasil penelitian, olah data SPSS 20.0, 2020

Dapat dilihat pada tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang mendapat banyak respon sangat setuju tentang Kepuasan Kerja adalah pernyataan 8, dengan jawaban sangat setuju sebesar 40 orang atau 44% untuk pertanyaan “Senang dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis antar karyawan”, dan respon pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan 6, dengan jawaban sangat setuju sebesar 16 orang atau 17,6% untuk pernyataan “Pekerjaan yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan”.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	PERNYATAAN	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bahagia untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.	21	23,1	51	56	19	20,9	0	0	0	0
2	Permasalahan yang ada pada perusahaan ini membuat seakan menjadi permasalahan pribadi.	32	35,2	45	49,2	14	15,5	0	0	0	0
3	Perusahaan ini layak	30	33	34	37,4	27	29,7	0	0	0	0

	mendapatkan kesetiaan dari.										
4	Mempunyai rasa memiliki yang kuat kepada perusahaan ini.	41	45,1	28	30,8	22	24,2	0	0	0	0
5	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak memiliki pekerjaan lain yang serupa.	24	26,4	34	37,4	31	34,1	2	2,2	0	0
6	Berat untuk meninggalkan perusahaan saat ini, walaupun saya menginginkannya.	25	27,5	21	23,1	40	44	4	4,4	1	1,1
7	Akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan saat ini.	37	40,7	39	42,9	15	16,5	0	0	0	0
8	Kontribusi yang diberikan belum sesuai dengan apa yang telah perusahaan berikan.	37	40,7	45	49,5	9	9,9	0	0	0	0
9	Penting untuk menanam nilai setia pada satu perusahaan.	25	27,5	35	38,5	31	34,1	0	0	0	0
10	Tidak etis bagi seseorang berpidah keorganisasi satu ke organisasi lain.	19	20,9	45	49,5	27	29,7	0	0	0	0

Sumber: Hasil penelitian, olah data SPSS 20.0, 2020

Dapat dilihat pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang mendapat banyak respon sangat setuju tentang Komitmen Organisasioanal adalah pernyataan 4, dengan jawaban sangat setuju sebesar 41 orang atau 45,1% untuk pernyataan “Mempunyai rasa memiliki yang kuat kepada perusahaan ini”, dan respon pernyataan yang terendah terdapat pada pernyataan 10, dengan jawaban sangat setuju sebesar 19 orang atau 20,9% untuk pernyataan “tidak etis bagi seseorang berpidah keorganisasi satu ke organisasi lain”.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Anwar (2011) uji validitas adalah alat pengumpulan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, intrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Indikator	r	r	Kondisi	Keterangan
	Hitung	Tabel		
Q1	0.346	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0.528	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0.489	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0.520	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0.393	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0.483	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q7	0.659	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q8	0.532	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q9	0.496	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil olah data, SPSS 20.0, 2020

Dari hasil uji Validitas, kemudian dibandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan dengan 2 arah) dengan r tabel, Jika nilai hitung r lebih besar $>$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau Jika nilai hitung r lebih besar $<$ dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan. Dari output yang diperpleh, 9 item pertanyaan dinyatakan valid, karna nilai r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya hasil dari uji validitas variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	r	r	Kondisi	Keterangan
	Hitung	Tabel		
Q1	0.248	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q2	0.224	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q3	0.533	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q4	0.616	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q5	0.432	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Q6	0.559	0.207	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Q7	0.473	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q8	0.588	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q9	0.686	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q10	0.546	0.207	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS 20.0, 2020

Dari hasil uji Validitas, kemudian dibandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan dengan 2 arah) dengan r tabel, Jika nilai hitung r lebih besar > dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau Jika nilai hitung r lebih besar < dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan. Dari output yang diperoleh, 10 item pertanyaan dinyatakan valid, karna nilai r hitung > r tabel. Kemudian dari uji validitas variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Indikator	r	R	Kondisi	Keterangan
	hitung	Tabel		
Q1	0.321	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q2	0.363	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q3	0.689	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q4	0.600	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q5	0.407	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q6	0.612	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q7	0.485	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q9	0.368	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q9	0.474	0.207	r hitung > r tabel	Valid
Q10	0.512	0.207	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020

Dari hasil uji Validitas, kemudian dibandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan dengan 2 arah) dengan r tabel, Jika nilai hitung r lebih besar > dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau Jika nilai hitung r lebih besar < dari nilai hitung r tabel maka item angket dinyatakan tidak

valid dan tidak dapat dipergunakan. Dari output yang diperpleh, 10 item pertanyaan dinyatakan valid, karna nilai r hitung $>$ r tabel.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,802	Sangat tinggi
2	Kepuasan Kerja	0,811	Sangat tinggi
3	Komitmen Organisasional	0,808	Sangat tinggi

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020

Bardasarkan atas hasil pengujian data reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Apabila $\text{sig} < (0,05)$ maka model regresi tidak berbentuk linier.
2. Apabila $\text{sig} > (0,05)$ maka model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel bebas	Sig	Alpha	Kriteria Uji	Keterangan
Motivasi Kerja	0,129	0,05	$\text{Sig} > \text{alpha}$	Linier
Kepuasan Kerja	0,053	0,05	$\text{Sig} > \text{alpha}$	Linier

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0, 2020

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh antar variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional, dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut.

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model	B	Std. Error	Beta	Sig
Konstanta	7,948	4,125		0,057
Motivasi Kerja	0,520	0,090	0,479	0,000
Kepuasan Kerja	0,352	0,084	0,350	0,000

Sumber: Hasil olah data, SPSS 20.0, 2020

Dari tabel 4.13 dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,948 + 0,520X_1 + 0,352X_2, \text{ artinya:}$$

- Nilai $a = 7,948$ artinya jika X_1 dan X_2 nilainya 0, maka Y (Komitmen Organisasional) nilainya 7,948. Dengan kata lain jika Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai 0, maka Y (Komitmen Organisasional) nilainya adalah 7,948
- Koefisiensi regresi pada variabel X_1 (Motivasi Kerja) sebesar 0,520, artinya jika nilai X_1 mengalami kenaikan 1 maka Y (Komitmen Organisasional) akan mengalami kenaikan 0,520.
- Koefisiensi regresi pada variabel X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,352, artinya jika nilai X_2 mengalami kenaikan 1 maka Y (Komitmen Organisasional) akan mengalami kenaikan 0,352.

Tbel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai korelasi (R)	R Square (R ²)
0,649	0,422

Sumber: Hasil olah data, SPSS 20.0, 2020

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,649, maka bisa disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk ke dalam kategori cukup antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan. Dan bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422 atau 42,2% maka bisa dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Komitmen organisasi) 42,2% sedangkan sisanya 57,8% dipengaruhi atau bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

4.4.2. Uji Hipotesis

Tabel 4.15
Hasil Uji t

	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja	5,775	1,662	$5,775 > 1,662$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja	4,216	1,662	$4,216 > 1,662$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil olah data, SPSS 20.0, 2020

1. Pengujian koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan dari angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,520, dan angka t hitung yang bernilai positif juga yaitu 5,775 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan, kemudian memakai tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi jadi ($t \text{ tabel} = N - 2$) = 89 di peroleh t tabel sebesar = 1,662 sedangkan t hitung dapat dilihat dari output olah data sebesar 5,775 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasi.

2. Pengujian koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari angka koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,352, dan angka t hitung yang bernilai positif juga yaitu 4,216 maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Budi Berlian Motor Lampung Selatan, kemudian memakai tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi jadi ($t_{\text{tabel}} = N - 2$) = 89 di peroleh t tabel sebesar = 1,662 sedangkan t hitung dapat dilihat dari output olah data sebesar 4,216 ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasi.

4.4.3. Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Tabel 4.16
Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Kondisi	Keterangan
1	32,078	2,71	$32,078 > 2,71$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil olah data, SPSS 20.0, 2020

1. Merumuskan Hipotesis

Ho: $b_1 = b_2 = 0$, artinya variasi dari model regresi tidak dapat menjelaskan variasi variabel bebas secara menyeluruh, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Ha: $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variasi dari model regresi dapat menjelaskan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%)

3. Menentukan F hitung

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (5%) maka diperoleh F tabel untuk $N = 91$ sebesar 2,71 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada karyawan PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan

4.5. Pembahasan

Penelitian ini telah berhasil untuk membuktikan tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi pada karyawan PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan. Adapun hasil pengujian bisa dijelaskan sebagai berikut.

4.5.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu dengan melihat perbandingan angka regresi yang dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi pada karyawan PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Salleh (2016) yang menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi. Sebagai kesimpulan, organisasi harus mempertimbangkan dalam meningkatkan Motivasi Kerja tingkatkan Komitmen karyawan mereka.

4.5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu dengan melihat perbandingan angka regresi yang dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap

Komitmen organisasi pada karyawan PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan.

Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Suputra (2018) yang dimana Hasil dari penelitian tentang Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Perlu disimpulkan pimpinan perusahaan perlu untuk mempertahankan karyawan agar karyawan terikat secara emosional dan bekerja pada Organisasional saat ini merupakan kesempatan yang terbaik.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji regresi, yaitu dengan melihat perbandingan angka regresi yang dimana f hitung lebih besar dari f tabel, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada karyawan terhadap Komitmen organisasi PT. Budi Berlian Motor Lampung selatan.

Hal ini dapat didukung pula oleh Suputra (2018) hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 87.800 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil daripada 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional