

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 dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap dosen tetap perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung yang berjumlah 91 orang. 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	Laki-laki	50	54.9
2	Perempuan	41	45.1
	TOTAL	91	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya dosen tetap perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung yang menjadi responden didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 50 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	10	11.0
2	31 – 40	63	69.2
3	41 – 50	16	17.6
4	>51	2	2.2
	Total	91	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31 - 40 tahun, artinya dosen tetap perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 63 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 91 responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel *Person Organization Fit* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kesamaan nilai pribadi dengan perguruan tinggi IIB Darmajaya yaitu professional, synergy, measurable, acceleration, responsibility, trustworthy.	27	29.7	49	53.8	13	14.3	2	2.2	0	0.0
2	Perguruan tinggi IIB Darmajaya merupakan	15	16.5	46	50.5	25	27.5	4	4.4	1	1.1

	tempat terbaik untuk bekerja.										
3	Saya dan Perguruan tinggi IIB Darmajaya memiliki tujuan yang sama.	15	16.5	51	56.0	16	17.6	7	7.7	2	2.2
4	Saya bersedia melaksanakan tugas yang dilimpahkan dari perguruan tinggi IIB Darmajaya.	23	25.3	43	47.3	17	18.7	7	7.7	1	1.1
5	Perguruan tinggi IIB Darmajaya telah memberikan kesejahteraan (gaji, tunjangan, kesempatan promosi, dll) sesuai dengan beban kerja dosen.	15	16.4	42	46.2	23	25.3	6	6.6	5	5.5
6	Karakteristik kepribadian saya sama dengan perguruan tinggi IIB Darmajaya.	10	11.0	39	42.9	29	31.9	11	12.1	2	2.2
7	Saya merasa cocok dengan lingkungan kerja IIB Darmajaya.	12	13.2	47	51.6	24	26.4	7	7.7	1	1.1
8	Saya merasa cocok dengan rekan kerja di IIB Darmajaya.	13	14.3	41	45.1	31	34.1	4	4.4	2	2.2

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 91 responden. pernyataan pertama mengenai kesamaan nilai dengan perguruan tinggi IIB Darmajaya mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27 orang atau 29.7%. Sedangkan pernyataan enam mengenai karakteristik

kepribadian sama dengan perguruan tinggi IIB Darmajaya mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 11.0%.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perguruan tinggi IIB Darmajaya peduli atas pencapaian prestasi kerja saya.	19	20.9	49	53.8	19	20.9	3	3.3	1	1.1
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditargetkan.	23	25.3	50	54.9	18	19.8	0	0.0	0	0.0
3	Saya mendapatkan pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.	15	16.5	45	49.5	21	23.1	10	11.0	0	0.0
4	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari rekan kerja.	15	16.5	48	52.7	23	25.3	4	4.4	1	1.1
5	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	21	23.1	50	54.9	17	18.7	1	1.1	2	2.2
6	Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan suatu	13	14.3	47	51.6	23	25.3	6	6.6	2	2.2

	pekerjaan.										
7	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.	31	34.1	37	40.7	20	22.0	3	3.3	0	0.0
8	Perguruan tinggi IIB Darmajaya memberikan kesempatan kepada setiap dosen untuk mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus dan seminar sesuai dengan keahlian.	26	28.6	44	48.4	17	18.7	4	4.4	0	0.0
9	Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru dikampus darmajaya.	20	22.0	56	61.5	11	12.1	4	4.4	0	0.0
10	Perguruan tinggi IIB Darmajaya memberikan pelatihan-pelatihan kepada dosen untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.	30	33.0	38	41.8	15	16.5	7	7.7	1	1.1

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 91 responden pernyataan tujuh mengenai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

mendapat respon tertinggi dengan jumlah 31 orang atau 34.1% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan enam mengenai diberikan keleluasaan melakukan pekerjaan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 14.3%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji atau upah yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas.	8	8.8	38	41.8	32	35.2	11	12.1	2	2.2
2	Selain gaji atau upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya.	6	6.6	48	52.7	28	30.8	7	7.7	2	2.2
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	24	26.4	41	45.1	22	24.2	4	4.4	0	0.0
4	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar menyelesaikan masalah.	22	24.2	43	47.3	22	24.2	3	3.3	1	1.1
5	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik.	21	23.1	44	48.4	22	24.2	4	4.4	0	0.0
6	Sistem promosi yang diberikan perguruan	16	17.6	41	45.1	31	34.1	1	1.1	2	2.2

tinggi IIB Darmajaya
sangat adil dan
transparan.

7	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.	9	9.9	48	52.7	22	24.2	11	12.1	1	1.1
8	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam bekerja.	15	16.5	43	47.3	28	30.8	3	3.3	2	2.2
9	Rekan kerja saya cukup cerdas dan membantu dalam bekerja.	14	15.4	52	57.1	19	20.9	5	5.5	1	1.1
10	Rekan kerja saya selalu mendorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.	18	19.8	51	56.0	13	14.3	7	7.7	2	2.2

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 91 responden pernyataan tiga pekerjaan yang dilakukan sangat menarik mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 24 orang atau 26.4%, sedangkan pernyataan dua mengenai selain gaji atau upah menerima tunjangan mendapat respon terendah dengan bernilai 6 orang atau 6.6%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa rugi apabila keluar dari perguruan tinggi IIB Darmajaya.	12	13.2	33	36.3	29	31.9	14	15.4	3	3.3
2	Saya memilih bergabung dengan perguruan tinggi IIB Darmajaya dari pada organisasi lainnya.	13	14.3	45	49.5	24	26.4	9	9.9	0	0.0
3	Permasalahan yang terjadi diperguruan tinggi IIB Darmajaya menjadi tanggung jawab saya juga.	17	18.7	36	39.6	31	34.1	7	7.7	0	0.0
4	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar tetap bekerja di perguruan tinggi IIB Darmajaya.	13	14.3	40	44.0	25	27.5	11	12.1	2	2.2
5	Perguruan tinggi IIB Darmajaya layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	7	7.7	41	45.1	33	36.3	9	9.9	1	1.1
6	Tetap bekerja di perguruan tinggi IIB Darmajaya merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.	4	4.4	52	57.1	22	24.2	9	9.9	4	4.4

7	Saya peduli dengan kemajuan perguruan tinggi IIB Darmajaya.	38	41.8	40	44.0	8	8.8	4	4.4	1	1.1
---	---	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	-----

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 91 responden pernyataan tujuh mengenai peduli terhadap kemajuan perguruan tinggi IIB Darmajaya mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 38 orang atau 41.8%, Sedangkan pernyataan enam mengenai bekerja di IIB Darmajaya merupakan kebutuhan sekaligus keinginan mendapat respon terendah dengan bernilai 4 orang atau 4.4%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah :

- a. Bila probabilitas (*sig*) < 0.05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0.05 maka instrument tidak valid

- b. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel *Person Organization Fit* (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.574	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.665	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.593	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.530	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.720	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 6	0.640	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.643	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.698	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel *person organization fit* (X1) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.206) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *person organization fit* (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.465	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0.450	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0.665	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0.525	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0.468	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0.642	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0.422	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0.623	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0.504	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0.629	0.206	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji untuk pernyataan variabel motivasi (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.206) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.585	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0.597	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0.479	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0.632	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0.584	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0.648	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0.650	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 8	0.656	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 9	0.557	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 10	0.570	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel kepuasan kerja (X3) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.206) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Butir Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0.689	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 2	0.618	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 3	0.633	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 4	0.611	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 5	0.617	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 6	0.663	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Pernyataan 7	0.520	0.206	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel komitmen organisasional (Y) sebanyak 7 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.206)

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel komitmen organisasional (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	0.756	Tinggi
Motivasi kerja (X ₂)	0.731	Tinggi
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.748	Tinggi
Komitmen Organisasional (Y)	0.752	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa pemberian *person organization fit* (X₁) dengan nilai r alpha sebesar 0.756 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, variabel motivasi (X₂) kerja nilai reliabilitas 0.731 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, variabel kepuasan kerja (X₃) dengan nilai r alpha sebesar 0.748 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan variabel komitmen organisasional (Y) dengan nilai r alpha sebesar 0.752 juga memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dimana hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat dilampiran.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorow Smirnov* untuk melihat apakah data yang digunakan terdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

H_0 : Data terdistribusi normal.

H_a : Data terdistribusi tidak normal.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $>$ 0.05 (α) maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) $<$ 0.05 (α) maka H_0 ditolak H_a diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<i>Person organization fit</i>	1.206	0.05	Sig $>$ 0.05	Normal
Motivasi kerja	1.077	0.05	Sig $>$ 0.05	Normal
Kepuasan kerja	0.803	0.05	Sig $>$ 0.05	Normal
Komitmen organisasional	1.133	0.05	Sig $>$ 0.05	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *one-sample kolmogorov smirnov* untuk variabel *person organization fit* (X_1) dengan tingkat signifikan diperoleh $1.206 > 0.05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov smirnov* untuk variabel motivasi (X_2) dengan tingkat signifikan diperoleh $1.077 > 0.05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample kolmogorov test-smirnov* untuk variabel kepuasan kerja (X_3) dengan tingkat signifikan diperoleh $0.803 > 0.05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai *one-sample Kolmogorov smirnov* untuk variabel komitmen organisasional (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $1.133 > 0.05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan *anova table* pada program SPSS 20.

Rumusan hipotesis :

H_0 : model regresi berbentuk linear.

H_a : model regresi tidak berbentuk linear.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0.05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Jika probabilitas (sig) < 0.05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima.

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Person Organization Fit (X_1) dan Komitmen Organisaional (Y)	0.120	0.05	Sig > Alpha	Linear
2	Motivasi kerja (X_2) dan Komitmen Organisasional (Y)	0.333	0.05	Sig > Alpha	Linear
3	Kepuasan Kerja (X_3) dan Komitmen Organisaional (Y)	0.738	0.05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independent*) satu dengan variabel bebas (*independent*) yang lainnya dengan menggunakan metode *variance inflation factor* dan *tolerance*.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

2. Jika nilai *tolerance* < 0.10 maka ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	<i>Person organization fit</i> (X_1)	0.589	1.697	Tidak Ada Multikolinearitas
2.	Motivasi kerja (X_2)	0.499	2.005	Tidak Ada Multikolinearitas
3.	Kepuasan kerja (X_3)	0.493	2.028	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil perhitungan *tolerance person organization fit* (X_1) menunjukkan nilai *tolerance* $0.589 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF *person organization fit* sebesar $1.697 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel (X_1), Motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai *tolerance* $0.499 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF motivasi kerja sebesar $2.005 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel (X_2), Kepuasan kerja (X_3) menunjukkan nilai *tolerance* $0.493 > 0.10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel, sedangkan nilai VIF kepuasan kerja sebesar $2.028 < 10$ berarti tidak ada gejala multikolinearitas dari variabel kepuasan kerja (X_3).

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *person organization fit* (X_1), motivasi kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan komitmen organisasional (Y). Pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi linear berganda.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.588	2.449		-.240	.811
X1	.080	.078	.092	1.033	.304
X2	.235	.085	.268	2.775	.007
X3	.387	.075	.501	5.154	.000

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut : dapat dilihat bahwa konstanta $a = -0.588$ koefisien $b_1 = 0.080$, $b_2 = 0.235$, $b_3 = 0.387$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0.588 + 0.080 X_1 + 0.235X_2 + 0.387X_3$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem / unsur kesalahan

X₁ = Keseimbangan kehidupan kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Kepuasan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 0.588 menyatakan bahwa komitmen organisasional pada dosen tetap perguruan tinggi IIB Darmajaya Lampung adalah sebesar

- 0.588 apabila *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0.080$ menyatakan bahwa setiap penambahan *person organization fit* maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada dosen tetap IIB Darmajaya Lampung sebesar 8%.
 - Koefisien regresi untuk $X_2 = 0.235$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada dosen tetap IIB Darmajaya Lampung sebesar 23.5%.
 - Koefisien regresi untuk $X_3 = 0.387$ menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada dosen tetap IIB Darmajaya Lampung sebesar 38.7%.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0.771	0.594

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.771 artinya tingkat hubungan antara *person organization fit* (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dengan komitmen organisasional (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (*R Square*) sebesar 0.594 artinya bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh *person organization fit* (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.594 atau 59.4%. Sedangkan sisanya sebesar 40.6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Regresi *Person Organization Fit* (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	alpha	Keterangan
<i>Person organization fit</i> (X ₁)	1.033	1.662	0.304	0.05	H ₀ diterima dan H _a ditolak
Motivasi kerja (X ₂)	2.775	1.662	0.007	0.05	H ₀ ditolak dan H _a diterima
Kepuasan Kerja (X ₃)	5.154	1.662	0.000	0.05	H ₀ ditolak dan H _a diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

Secara teori, standar error adalah standar deviasi dari nilai rata-rata. Dari uji t di atas menggunakan standar 0.05 atau 5%.

1. *Person Organization Fit* (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H₀ : *Person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H_a : *Person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel *Person organization fit* (X₁) bahwa nilai t_{hitung} 1.033 < t_{tabel} 1.662 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Motivasi kerja (X₂) bahwa nilai t_{hitung} 2.775 > t_{tabel} 1.662 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

3. Kepuasan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H₀ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) bahwa nilai t_{hitung} $5.154 > t_{tabel}$ 1.662 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara *person organization fit* (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y).

H_0 : *Person Organization Fit*, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H_a : *Person Organization Fit*, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

-

Tabel 4.18 Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
42.488	3.10	.000	0.05	$42.488 > 3.10$ $.000 < 0.05$	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42.488 > 3,10$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

4.6 Pembahasan

Persamaan regresi linear berganda yang telah dikemukakan sebelumnya menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka berikut ini akan disajikan pembahasan dari hasil penelitian :

4.6.1 Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *person organization fit* tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. Tidak berpengaruhnya variabel ini tidak akan merubah tingkat komitmen dosen tetap di IIB Darmajaya, karena ada atau tidak adanya kesamaan nilai-nilai antara organisasi dengan dosen tetap tidak akan berpengaruh kepada tingkat komitmen organisasional. Hal ini disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain seperti sosialisasi organisasi, *locus of control*, budaya organisasi, kinerja, *profesional* kerja yang dapat menyebabkan dosen lain untuk berkomitmen kepada perguruan tinggi IIB Darmajaya. Hasil penelitian bertolak belakang dengan temuan dari Sugianto (2012) dan M. Rawung (2014) yang menyatakan *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja dalam diri manusia dapat berupa motivasi internal diri dan eksternal. Motivasi internal diri merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati dan keinginan diri sendiri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi, misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada setiap dosen tetap terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang diberikan dosen tetap terhadap perguruan tinggi IIB Darmajaya. Dosen tetap dapat merasa termotivasi apabila pihak IIB Darmajaya telah mampu memenuhi kebutuhan dosen tetap seperti pemberian pelatihan, pemberian kenaikan pangkat sesuai prestasi kerja yang telah dilakukan dan rekan kerja, atasan memberi pengakuan atas pekerjaan yg telah diselesaikan dengan baik. Oleh karena pihak perguruan tinggi telah memberikan motivasi yang baik maka dosen tetap akan berkomitmen kepada organisasi dengan sendirinya. Hasil penelitian ini

mendukung dari penelitian terdahulu Lestari (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Apabila atasan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka komitmen dalam menjalankan pekerjaannya juga akan meningkat. Nurlaely (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional. Hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya. Seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan didalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dosen terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Perguruan tinggi IIB Darmajaya selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja dosen tetap. Karena apabila dosen tetap sudah merasakan kepuasan dalam bekerja maka setiap beban pekerjaan yang diberikan akan selalu diterima dan dikerjakan dengan baik dan sesuai target. Perguruan tinggi IIB Darmajaya meningkatkan kepuasan kerja dengan cara pemberian promosi, gaji sesuai beban kerja yang dilakukan. Atasan juga selalu memberikan yang terbaik, rekan kerja yang selalu mendahulukan kepentingan bersama. Sehingga membuat dosen merasa nyaman dan akan terus berada di dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Ansel dan Wijono (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Widiarti dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini diterima.

4.6.4 Pengaruh Person Organization Fit, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Ketiga variabel independen ini bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasional. Adanya variabel *person organization fit*, motivasi kerja dan kepuasan kerja membuat tingkat komitmen dosen tetap pada perguruan tinggi di IIB Darmajaya semakin kuat. Karena disebabkan oleh adanya kesesuaian antara nilai dosen dengan perguruan tinggi dan ditambah lagi diberinya motivasi yang baik dari perguruan tinggi kepada dosen tetap serta dosen merasakan kepuasan dalam bekerja karena pekerjaan yang dikerjakan oleh dosen mendapat *feedback* yang sebanding sehingga dosen akan menimbulkan rasa komitmen kepada organisasi dengan sendirinya. Hasil dari penelitian ini merupakan temuan terbaru. Hipotesis keempat (H₄) dalam penelitian ini diterima.