

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, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung berjumlah 83 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	65	78%
Perempuan	18	22%
Jumlah	83	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya Karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 65 atau 78%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 35 Tahun	47	57%
36 – 50 Tahun	25	30%
51 – 65 Tahun	7	8%
66 – 80 Tahun	4	5%
Total	83	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 20-35 tahun, artinya Karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-35 tahun, yaitu sebanyak 47 orang atau 57%. (Lampiran 4)

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	18	22%
D3	15	18%
S1	44	53%
S2	6	7%
Total	83	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pendidikan S1, artinya karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1, yaitu sebanyak 44 orang atau 53%. (Lampiran 5)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Komunikasi, Insentif, dan Komitmen Organisasional yang disebarkan kepada 83 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	28	33,7	21	25,3	22	26,5	8	9,6	4	4,8
2	Memahami informasi tentang prosedur kerja yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan	16	19,3	28	33,7	28	33,7	8	9,6	3	3,6
3	Memahami pesan/informasi yang diberikan oleh rekan kerja.	15	18,1	36	43,4	23	27,7	9	10,8	0	0,0
4	Rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan.	33	39,8	28	33,7	15	18,1	7	8,4	0	0,0
5	Merasa senang saat berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja	12	14,5	29	34,9	32	38,6	10	12,0	0	0,0
6	Rekan kerja dan atasan memberikan masukan saran yang mendukung saya untuk berperilaku dan bersikap positif	16	19,3	33	39,8	24	28,9	10	12,0	0	0,0

7	Hubungan saya dengan atasan maupun rekan kerja terjalin baik.	14	16,9	33	39,8	26	31,3	10	12,0	0	0,0
8	Perintah yang diberikan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik.	14	16,9	29	34,9	31	37,3	9	10,8	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu rekan kerja memberikan umpan balik/respon terhadap pesan/informasi yang saya sampaikan., sebanyak 33 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1 yaitu memahami perintah/instruksi yang disampaikan oleh atasan secara lisan maupun tulisan, sebanyak 4 orang. (Lampiran 6)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan.	25	30,1	25	30,1	27	32,5	2	2,4	4	4,8
2	Bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan	15	18,1	29	34,9	27	32,5	9	10,8	3	3,6
3	Pemberian bonus yang diberikan perusahaan cukup adil.	19	22,9	34	41,0	22	26,5	8	9,6	0	0,0
4	Pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.	42	50,6	21	25,3	9	10,8	11	13,3	0	0,0
5	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan	13	15,7	30	36,1	32	38,6	8	9,6	0	0,0
6	Tunjangan yang diterima memotivasi semangat untuk bekerja lebih baik.	11	13,3	38	45,8	23	27,7	11	13,3	0	0,0
7	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	16	19,3	34	41,0	25	30,1	8	9,6	0	0,0
8	Penghargaan yang diberikan mendorong untuk dapat	12	14,5	36	43,4	27	32,5	8	9,6	0	0,0

	memberikan potensi terbaik bagi perusahaan.										
9	Pimpinan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan pekerjaan yang memuaskan.	20	24,1	33	39,8	24	28,9	6	7,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan, sebanyak 42 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1, yaitu perusahaan memberi bonus jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan, sebanyak 4 orang. (Lampiran 6)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya tidak takut apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti pekerjaan saya sekarang	15	18,1	28	33,7	32	38,6	8	9,6	0	0,0
2	Saya merasa memiliki beberapa pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini	11	13,3	42	50,6	26	31,3	4	4,8	0	0,0
3	Perusahaan menginspirasi saya untuk bekerja keras dalam memajukan perusahaan.	15	18,1	32	38,6	28	33,7	8	9,6	0	0,0
4	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor secara tertib dan tepat waktu	19	22,9	28	33,7	29	34,9	7	8,4	0	0,0
5	Surat peringatan selalu diberikan kepada karyawan yang telat masuk bekerja	16	19,3	33	39,8	31	37,3	3	3,6	0	0,0
6	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	22	26,5	28	33,7	22	26,5	11	13,3	0	0,0
7	Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan	23	27,7	28	33,7	20	24,1	12	14,5	0	0,0

8	Waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien	17	20,5	28	33,7	31	37,3	7	8,4	0	0,0
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	16	19,3	31	37,3	27	32,5	9	10,8	0	0,0
10	Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah	16	19,3	40	48,2	21	25,3	6	7,2	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 7 yaitu kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan, sebanyak 23 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 6 yaitu Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja, sebanyak 11 orang. (Lampiran 6)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Komunikasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,400	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,366	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,798	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,565	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel komunikasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Komunikasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,798 dan paling rendah 0,366. Dengan demikian seluruh item Komunikasi dinyatakan valid. (Lampiran 7)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,730	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,451	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,863	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,461	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Insentif (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,906 dan paling rendah 0,451. Dengan demikian seluruh item Insentif dinyatakan valid. (Lampiran 7)

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasional (Y)**

Pernyataan	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,873	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 2	0,786	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 3	0,779	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 4	0,646	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 5	0,617	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 6	0,671	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 7	0,551	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 8	0,573	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 9	0,803	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid
Butir 10	0,816	0,361	<i>r</i> _{hitung} > <i>r</i> _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10 hasil uji validitas variabel komitmen organisasional (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai komitmen organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,873 dan paling rendah 0,551. Dengan demikian seluruh item pernyataan komitmen organisasional dinyatakan valid. (Lampiran 7)

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi r

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi	0,770	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Insentif	0,875	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasional	0,887	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,770 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Insentif (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,875 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,887 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 9)

4.3 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 signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi terhadap Komitmen Organisasional	0,558	0,05	Sig>Alpha	Linier
Insentif terhadap Komitmen Organisasional	0,251	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,558 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,251 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 9)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0*.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,429	2,329	Bebas gejala multikolieneritas
Insentif	0,429	2,329	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Komunikasi, dan Insentif dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 10)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	13,832
Komunikasi	0,283
Insentif	0,451

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 21*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 13,832 + 0,283 X_1 + 0,451 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Komitmen Organisasional sebesar 13,832 satu satuan jika jumlah variabel Komunikasi, dan Insentif tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Komunikasi (X1)

Jika jumlah Komunikasi naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasional akan meningkat sebesar 0,283 satu satuan.

c. Koefisien Insentif (X2)

Jika jumlah Insentif naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasional akan berkurang sebesar 0,451 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X2) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,451.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Komunikasi dan Insentif	0,555 ^a	0,308

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,308 artinya variabel Komunikasi (X1), dan Insentif (X2) mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) sebesar 30,8% dan sisanya 69,92% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Komunikasi (X1), Insentif (X2) dan Komitmen Organisasional (Y) adalah positif artinya jika Komunikasi (X1) dan Insentif (X2) naik maka Komitmen Organisasional (Y) akan meningkat. (Lampiran 11)

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.

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Komunikasi	0,137	0,05	Sig>alpha	1,504	1,989	t _{hitung} < t _{tabel}	Ho diterima
Insentif	0,010	0,05	Sig<alpha	2,645	1,989	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

1. Pengaruh Komunikasi (X₁) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Komunikasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,504 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=83-2=81) adalah 1,989 jadi t_{hitung} (1,504) < t_{tabel} (1,989) dan nilai sig (0,137) > alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Komunikasi (X₁) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) di PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. (Lampiran 12)

2. Pengaruh Insentif (X₂) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Insentif (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,645 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk (dk=83-2=81) adalah 1,989 jadi t_{hitung} (2,645) > t_{tabel} (1,989) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Insentif (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) di PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. (Lampiran 12)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi dan Insentif	17,774	3,11	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig<Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2018

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi (X1), dan Insentif (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 83. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $83 - 2 = 81$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,11 dan f_{hitung} 17,774.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 17,774 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Insentif (X2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasional (Y) di PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. (Lampiran 13)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian Rudi Setiawan dan Etty Puji Lestari (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Komunikasi yang terjadi antara karyawan atau pimpinan belum efektif dan efisien dalam bekerja sehingga membuat karyawan tidak mengetahui informasi apa yang terbaru serta kesalahan-kesalahan dalam pemahaman dalam menerima informasi dan menjalankan tugas atau pekerjaan sering terjadi, oleh karena itu karyawan tidak merasa senang dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan yang mereka kerjakan yang berakibat pada kurangnya komitmen organisasional karyawan sehingga tingkat *turnover* karyawan tinggi pada perusahaan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.

4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, sehingga semakin tepat waktu dan sesuai insentif karyawan yang diberikan oleh PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil-hasil penelitian terdahulu, seperti Hofmans (2012) dan Kusuma (2015) yang telah menemukan bahwa pemberian insentif mampu meningkatkan komitmen organisasional. Sesuai dengan peran insentif tersebut karyawan merasa puas atas perlakuan, penghargaan, dan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan selama ini dalam bekerja. Hal ini dikarenakan insentif di PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung yang sudah cukup baik sehingga mampu mengakomodir dan mengkoordinir kebutuhan para karyawan dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga nantinya akan tercipta keharmonisan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang ada, serta dapat meningkatkan komitmen organisasional.

4.6.3 Pembahasan Komunikasi dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor komunikasi dan insentif terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung. Hal ini mendukung penelitian terdahulu Riyadini Riyan Utami (2017) dan Magdalena (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi dan insenti mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional. Bila organisasi ingin memikat karyawan yang cakap dan mempertahankan karyawan yang ada, maka pimpinan organisasi harus bisa menerapkan insentif yang sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan mengatur pemberian insentif supaya tepat pada waktunya. Dengan terwujudnya keefektifan komunikasi akan membuat karyawan yang bekerja dengan perasaan senang akan mempengaruhi karyawan untuk mewujudkan komitmen yang tinggi di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin efektif komunikasi antar karyawan atau dengan pimpinan dan insentif yang diberikan selalu tepat waktu maka akan ada peningkatan komitmen organisasional pada PT. Antarmitra Sembada Bandar Lampung.