

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi

1. Sejarah Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi

Dari sekian banyak usaha roti kacang di kota Tebing Tinggi (Sumatera Utara) roti kacang Raja Beo ini memiliki banyak varian rasa. Sehingga roti kacang Raja Beo yang produksi usaha industri rumahan (*home industry*) ini sudah jadi *ikon* baru panganan khas kota Lemang itu. Kue kacang yang banyak diproduksi di kota Tebing Tinggi hanya ada dua rasa, yakni kacang hijau dan kacang hitam. Agar berbeda, roti kacang Raja Beo memproduksi roti kacang ini dengan beraneka macam rasa yakni rasa coklat keju, nenas, keju, coklat, strawberry, capucino, kacang hijau, kacang hitam dan yang terbaru adalah durian. Sambil melakukan uji coba selama dua bulan, pemilik roti kacang Raja Beo, memperkenalkan kue-kue kacang buatannya pada teman-teman perwiritan dan pengajiannya di lingkungan tempat tinggalnya, untuk menawarkan kue buatannya untuk dicicipi. Tujuannya, tak lain dan tak bukan agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangan rasa roti kacang ini, sehingga rasa buatannya bisa menyerupai kue kacang di pasaran. Dari uji coba itu diperoleh masukan-masukan untuk meningkatkan kualitas rasa. Kelezatan roti kacang Raja Beo tak kalah dengan rasa produksi roti kacang sejenis merek lainnya. Rasa roti kacang Raja Beo rasanya sangat renyah dan rapuh. Rasa kacangnya juga terasa dilidah, apalagi roti kacang yang dimodifikasi dengan rasa berbeda. Rasa kacang bersatu dengan dengan rasa lain seperti keju, coklat, strawberry

dan lain-lain. Untuk semakin memperkenalkan kue kacang ini, selain memperkenalkan roti kacang ini dari mulut ke mulut. Pemilik juga selalu memanfaatkan pameran ke pameran untuk memperkenalkan roti kacangnya. Dari pameran pula makanan khas Tebing Tinggi ini sering dijadikan oleh-oleh masyarakat yang datang dan pergi mau pun yang singgah di Tebing Tinggi.

2. Logo Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi



Sumber: Google, (2023)

Gambar 4.1
Logo Perusahaan

3. Visi dan Misi Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi

Visi :

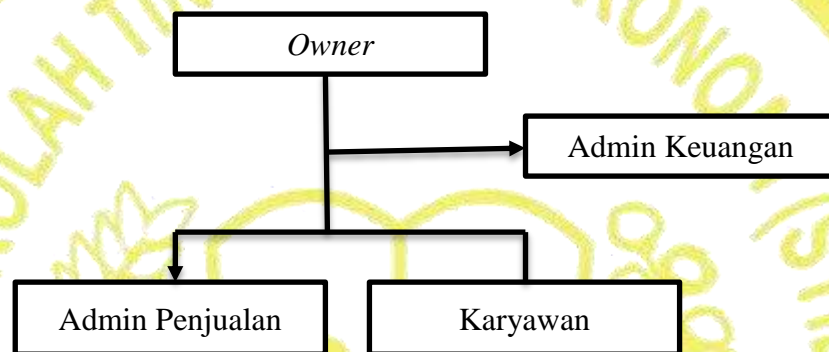
Menjadi usaha pabrik roti Kacang yang dikenal luas oleh masyarakat Kota Tebing Tinggi sebagai salah satu oleh-oleh khas Tebing Tinggi.

Misi :

- 1) Menyediakan Roti Kacang dengan bahan-bahan berkualitas unggul.
- 2) Menawarkan Roti Kacang dengan harga terbaik.
- 3) Menghadirkan pelayanan terbaik demi kepuasan konsumen.
- 4) Menjamin kehalalan Roti Kacang Cap Raja Beo.

4. Struktur Organisasi Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi

Suatu perusahaan memiliki struktur organisasi atau tugas dan tanggung jawab dari setiap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Pabrik Roti Kacang Raja Beo juga mempunyai stuktur organisasi agar setiap masing-masing karyawan bertanggungjawab atas tugas yang sudah diemban. Struktur organisasi pabrik Roti Kacang Raja Beo dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi, (2023)

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi

Penjelasan Struktur Organisasi:

Owner, merupakan pemilik usaha roti kacang Raja Beo Tebing Tinggi yang bertugas mengatur, mengawasi, memberi perintah serta bertanggung jawab atas segala kegiatan pada usaha roti kacang baik dari proses pembuatannya, pengepakannya, dan keuangan dari usaha tersebut.

Admin Keuangan, bertugas mengatur bagian keuangan pada pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi. Admin penjualan, bertugas menyalurkan produk ke distributor dan *outlet-outlet* sekitaran Tebing Tinggi.

Karyawan, bertugas mulai dari pembuatan adonan produk roti kacang sampai dengan pengemasan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 35 responden yaitu para karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendapatan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	10	28,57%
Perempuan	25	71,43%
Total	35	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 35 responden di dominasi oleh perempuan, dengan perolehan persentase sebesar 71,43%. Sedangkan responden laki-laki memiliki jumlah persentase sebesar 28,57%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa perempuan lebih dominan menjadi Karyawan di Pabrik Roti Kacang Raja Beo kota Tebing Tinggi. Hal ini dikarenakan pabrik ini memproduksi Roti Kacang sehingga rutinitas tersebut dilakukan oleh para ibu-ibu yang bertempat tinggal disekitaran Pabrik Roti Kacang, mereka juga membantu perekonomian keluarganya maka mayoritas karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20	5	14,28%
20-35	13	37,15%
> 35	17	48,57%
Total	35	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berusia lebih dari 35 tahun dengan persentase sebesar 48,57%, kemudian responden usia 20-35 tahun dengan persentase sebesar 37,15% dan yang paling sedikit berusia kurang dari 20 tahun sebesar 14,28%. Hal ini disebabkan pada usia lebih dari 35 tahun mayoritas responden memiliki tanggungan karena sudah berkeluarga untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	6	17,14%
1-5 tahun	20	57,14%
> 5 tahun	9	25,72%
Total	35	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini yang sudah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 57,14%, sedangkan yang paling sedikit bekerja selama kurang dari 1 tahun dengan persentase 17,14% dan yang bekerja selama > 5 tahun sebanyak 25,72%. Hal ini disebabkan karena mayoritas dari para karyawan memang sudah bertahun-tahun bekerja di pabrik roti kacang raja Beo Tebing Tinggi dan memiliki keahlian dibidangnya, sehingga membutuhkan waktu bertahun-tahun dalam bekerja.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Data karakteristik responden berdasarkan pendapatan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Juta	2	5,72%
1-2 Juta	19	54,28%
> 2 Juta	14	40%
Total	35	100%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini mayoritas karyawannya berpendapatan 1-2 juta per bulan dengan persentase sebanyak 57,14%, sedangkan yang paling sedikit berpenghasilan < 1 juta per bulan dengan persentase 5,72% dan yang berpenghasilan > 2 juta sebanyak 40%. Hal ini disebabkan karena mayoritas para di pabrik roti kacang raja Beo Tebing Tinggi berpenghasilan berdasarkan hasil produksinya dalam sehari, sehingga

besar kecilnya pendapatan berdasarkan dari kecepatan mereka dalam mencetak roti kacang.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	5,7	-	-	1	2,9	16	45,7	16	45,7	4,26
2	-	-	1	2,9%	2	5,7%	17	48,6%	15	42,9%	3,60
3	1	2,9%	1	2,9%	2	5,7%	17	48,6%	14	40,6%	3,83
4	-	-	4	11,4%	20	57,1%	6	17,1%	5	14,3%	3,37
Mean Kinerja Karyawan (Y)											3,71

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase (45,7%), 1 orang menjawab netral (2,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan 2 orang responden yang menjawab sangat tidak setuju (5,7%). Selain itu, diperoleh rata-rata skor

untuk item 1 sebesar 4,26 yang berarti menunjukkan responden setuju dan sangat setuju bahwa kualitas kerja responden telah memenuhi standar yang diterapkan pabrik roti kacang dalam bekerja.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (42,9%), 17 orang menjawab setuju (48,6%), 2 orang menjawab netral (5,7%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,9%) dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,60 yang berarti menunjukkan responden setuju dan sangat setuju bahwa responden mampu mencapai hasil produksi roti kacang sesuai dengan target pabrik.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 14 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (40,6%), 17 orang menjawab setuju (48,6%), 2 orang menjawab netral (5,7%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,9%) dan 1 orang menjawab sangat tidak setuju (2,9%). Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,83 sehingga dapat diketahui responden setuju dan sangat setuju bahwa waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan dapat responden gunakan dengan maksimal.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 5 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (14,3%), 6 orang menjawab setuju (17,1%), 20 orang menjawab netral (57,1%), 4 orang menjawab tidak setuju (11,4%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,37 sehingga dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dan netral bahwa responden

selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang diharapkan pabrik roti kacang.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan yang tersaji pada Tabel 4.5, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan netral dengan tiap item pernyataan minat kinerja karyawan 1-4.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Motivasi (X1) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Motivasi (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	-	-	11	31,4%	24	68,8%	4,20
2	-	-	-	-	3	8,6%	12	34,3%	20	57,1%	3,86
3	-	-	-	-	1	2,9%	11	31,4%	23	65,7%	4,23
4	-	-	-	-	-	-	23	65,7%	12	34,3%	4,14
5	-	-	2	5,7%	1	2,9%	16	45,7%	16	45,7%	4,09
Mean Motivasi (X1)											4,10

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase (68,8%), 11 orang menjawab setuju (31,4%), dan tidak ada responden yang. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,20 yang berarti menunjukkan responden sangat setuju dan setuju

bahwa dalam bekerja responden mengerjakannya dengan sungguh-sungguh agar mampu mencapai target produksi.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 20 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (57,1%), 12 orang menjawab setuju (34,3%), 3 orang menjawab netral (8,6%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,86 yang berarti menunjukkan responden setuju dan sangat setuju bahwa setelah bekerja responden akan mendapatkan gaji yang membuat responden bekerja dengan baik.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (65,7%), 11 orang menjawab setuju (31,4%) 1 orang menjawab netral (2,9%), dan tidak ada orang yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,23 sehingga dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dan setuju bahwa gaji yang responden terima setelah bekerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (34,3%), 23 orang menjawab setuju (65,7%), dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,14 sehingga dapat diketahui bahwa responden sangat setuju dan setuju bahwa responden akan tekun dalam bekerja agar mendapatkan hasil produksi yang maksimal.

Pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45,7%), 16 orang menjawab setuju (45,7%), 1 orang menjawab netral (2,9%), 2 orang menjawab tidak setuju (5,7%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,09 sehingga dapat diketahui bahwa responden setuju dan sangat setuju bahwa dalam bekerja responden memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar cepat selesai.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel motivasi yang tersaji pada Tabel 4.6, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan motivasi 1-5.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel disiplin kerja (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Item Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	1	2,9%	16	45,7%	18	51,4%	4,11
2	-	-	1	2,9%	3	8,6%	16	45,7%	15	42,9%	3,66
3	-	-	1	2,9%	3	8,6%	22	62,9%	9	25,7%	3,83
4	-	-	-	-	6	17,1%	16	45,7%	13	37,1%	3,37
5	2	5,7%	9	25,7%	14	40%	6	17,1%	4	11,4%	3,03
Mean Disiplin Kerja (X2)											3,60

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase (51,4%), 16 orang menjawab setuju (45,7%), 1 orang menjawab netral (2,9%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,11 yang berarti menunjukkan responden sangat setuju dan setuju bahwa responden hadir ditempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (42,9%), 16 orang menjawab setuju (45,7%), 3 orang menjawab netral (8,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,9%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 3,66 yang berarti menunjukkan responden setuju dan sangat setuju bahwa responden mematuhi peraturan dan sanksi yang ditetapkan pabrik roti kacang raja beo.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 9 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (25,7%), 22 orang menjawab setuju (62,9%), 3 orang menjawab netral (8,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,9%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,83 yang berarti menunjukkan responden setuju dan sangat setuju bahwa responden menjaga tingkah laku terutama kepada atasan pada saat bekerja.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase (37,1%), 16 orang menjawab setuju (45,7%), 6 orang menjawab netral (17,1%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 4 sebesar 3,37 yang berarti menunjukkan responden sangat setuju dan setuju bahwa responden bersedia mengerjakan apapun yang telah menjadi tugas responden.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (11,4%), 6 orang menjawab setuju (17,1%), 14 orang menjawab netral (40%), 9 orang menjawab tidak setuju (25,7%) dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju (5,7%). Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 3,03 yang berarti menunjukkan responden netral bahwa responden menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena sarana ditempat kerja yang mendukung.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel disiplin kerja yang tersaji pada Tabel 4.7, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,60. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan disiplin kerja 1-5.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel komitmen organisasi (Z) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Item Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	1	2,9%	3	8,6%	16	45,7%	15	42,9%	4,03
2	-	-	1	2,9%	10	28,6%	16	45,7%	16	45,7%	4,03
3	-	-	1	2,9%	2	5,7%	17	48,6%	15	42,9%	3,77
Mean Komitmen Organisasi (Z)											3,94

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase (42,9%), 16 orang menjawab setuju (45,7%), 3 orang menjawab netral (8,6%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,9%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,03 yang berarti menunjukkan responden setuju dan sangat setuju bahwa responden akan loyal waktu dalam bekerja di pabrik.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak 16 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45,7%), 16 orang menjawab setuju (45,7%), 10 orang menjawab netral (28,6%), 1 orang menjawab tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,03 yang berarti menunjukkan responden sangat setuju dan setuju bahwa selama bekerja di pabrik roti kacang raja beo responden merasakan hubungan kekeluargaan sesama rekan kerja dan pemilik pabrik.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 35 responden sebanyak

15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (42,9%), 17 orang menjawab setuju (48,6%), 2 orang menjawab netral (5,7%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,9%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 3,77 berarti menunjukkan responden sangat setuju dan setuju bahwa responden turut andil dalam kemajuan hasil produksi pabrik roti kacang raja beo.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kepuasan nasabah yang tersaji pada Tabel 4.8, rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan tiap item pernyataan komitmen organisasi 1-5.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $-r$ hitung $<$ $-r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $-r$ hitung $>$ $-r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel Y (Kinerja Karyawan)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,837	0,361	Valid
2	0,774	0,361	Valid
3	0,777	0,361	Valid
4	0,526	0,361	Valid
Variabel Z (Komitmen Organisasi)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,660	0,361	Valid
2	0,829	0,361	Valid
3	0,720	0,361	Valid
Variabel X1 (Motivasi)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,817	0,361	Valid
2	0,656	0,361	Valid
3	0,798	0,361	Valid
4	0,570	0,361	Valid
5	0,752	0,361	Valid
Variabel X2 (Disiplin Kerja)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,792	0,361	Valid
2	0,653	0,361	Valid
3	0,722	0,361	Valid
4	0,522	0,361	Valid
5	0,691	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel kinerja karyawan, variabel motivasi, variabel disiplin kerja maupun

variabel budaya organisasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2019) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,6	Reliabel
Variabel Komitmen Organisasi (Z)	0,796	0,6	Reliabel
Variabel Motivasi (X1)	0,771	0,6	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja (X2)	0,750	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

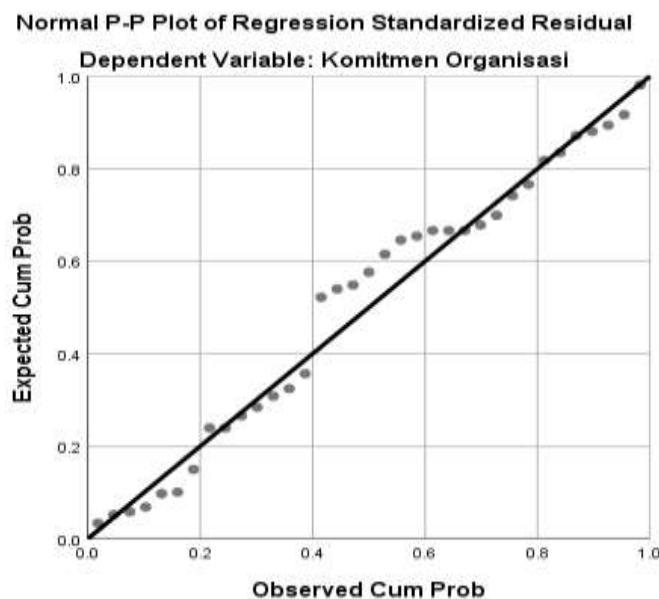
2. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal *probability plot*, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 4.3
Normal P Plot (Komitmen Organisasi)

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data

sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.44716506	
Most Extreme Differences	Absolute	.123	
	Positive	.078	
	Negative	-.123	
Test Statistic		.123	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.714 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.518
		Upper Bound	.911

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Based on 35 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,714 signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation*

factor (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.871	1.110
Motivasi Kerja	.582	1.427

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,871, variabel disiplin kerja sebesar 0,582 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi sebesar 1,110, variabel disiplin kerja sebesar 1,427 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara

untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.555	2.147		1.190	.243
	Disiplin Kerja	-.040	.064	-.108	-.616	.542
	Motivasi Kerja	-.023	.080	-.051	-.291	.773

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

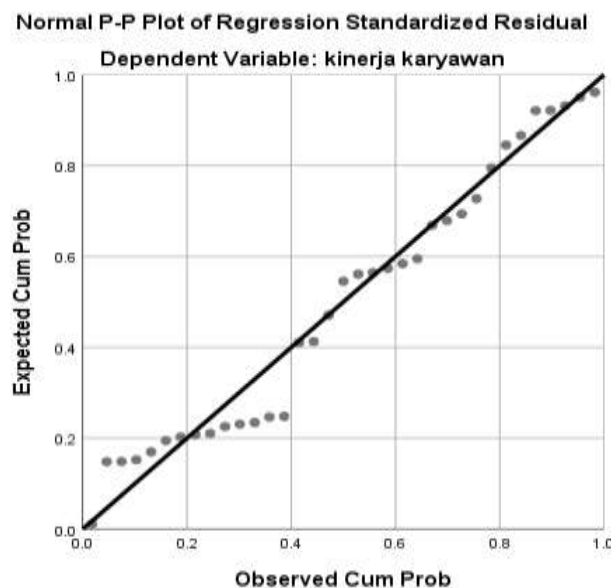
Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,542, motivasi kerja sebesar 0,773 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program SPSS 25,00 yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.4
Normal P Plot (Kinerja Karyawan)

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya

(Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.76290053	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.084	
	Negative	-.079	
Test Statistic		.084	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.875 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.740
		Upper Bound	1.000

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Based on 40 sampled tables with starting seed 2000000.
 Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,875. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation*

factor (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.977	1.023
Disiplin Kerja	.956	1.046
Kinerja Karyawan	.952	1.050

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,977, variabel disiplin kerja sebesar 0,956 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,952 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi kerja sebesar 1,023, variabel disiplin kerja sebesar 1,046 dan kinerja karyawan sebesar 1,050 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.528	1.977		2.291	.029
	motivasi kerja	-.087	.057	-.263	-1.525	.137
	disiplin kerja	-.079	.069	-.199	-1.140	.263
	komitmen organisasi	.047	.108	.076	.432	.669

a. Dependent Variable: abs_res1

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,137, disiplin kerja sebesar 0,263 dan komitmen organisasi sebesar 0,669 dimana ketiganya lebih besar dan 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.643	3.993	
Disiplin Kerja	.508	.119	.590
Motivasi Kerja	.204	.150	.189

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = -2,643 + 0,508X_1 + 0,204X_2 + \varepsilon_1.$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (b_0) sebesar -2,643 menunjukkan besarnya variabel komitmen organisasi jika variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) sebesar 0,508 menunjukkan besarnya peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan. Artinya

apabila faktor variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,508 satuan nilai dengan asumsi variabel kinerja karyawan konstan.

- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_2) sebesar 0,204 menunjukkan besarnya peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,204 satuan nilai dengan asumsi variabel kinerja karyawan konstan.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linier Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.782	3.145	
Disiplin Kerja	-.018	.117	-.015
Motivasi Kerja	-.230	.120	-.155
Komitmen Organisasi	1.273	.138	.926

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Y = 4,782 - 0,018X_1 - 0,230X_2 + 1,273Z + \epsilon_2$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (b_0) sebesar 4,782 menunjukkan besarnya variabel komitmen organisasi jika variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_3) sebesar -0,018 menunjukkan besarnya peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan variabel komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel motivasi kerja menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan menurun sebesar -0,018 satuan nilai dengan asumsi variabel disiplin kerja dan variabel komitmen organisasi konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_4) sebesar -0,230 menunjukkan besarnya peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel disiplin kerja menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan menurun sebesar -0,230 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_5) sebesar 1,273 menunjukkan besarnya peranan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja

karyawan ulang meningkat sebesar 1,273 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja konstan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.623 ^a	.388	.349

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,349 atau 34,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja dapat menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 34,9% , sisanya sebesar 65,1% (100% - 34,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lainnya.

Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut :

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.899 ^a	.808	.789

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, motivasi kerja , disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,789 atau 78,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan variabel komitmen organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 78,9% , sisanya sebesar 21,1% (100% - 78,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti pelatihan karyawan, gaji, pendidikan karyawan dan lainnya.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 4.21
Uji Parsial (t) Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.643	3.993			-.662	.513
Disiplin Kerja	.508	.119	.590		4.261	.000
Motivasi Kerja	.204	.150	.189		1.367	.181

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,261 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 33) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (4,261) > t_{tabel} (2,034)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Hatimus Sughuli (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan.

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel
Komitmen Organisasi.

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai
berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $>$
0,05

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $<$
0,05

Dari tabel 4.21 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,367 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel}
(5%; n-k = 35) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,034 Dari uraian tersebut
dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,367) $<$ t_{tabel} (2,034), dan nilai
signifikansinya sebesar 0,181 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis
kedua ditolak, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap
komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil
penelitian yang dilakukan oleh Ivana Adela (2020) dengan judul
Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan
Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota
Medan.

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.22 berikut ini :

Tabel 4.22
Uji Parsial (t) Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.782	3.145			1.520	.139
Disiplin Kerja	-.018	.117	-.015		-.156	.877
Motivasi Kerja	-.230	.120	-.155		-1.909	.066
Komitmen Organisasi	1.273	.138	.926		9.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,156 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 32) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,034 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-0,156) < t_{tabel} (2,034)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,877 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,909 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 35) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,034. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (-1,909) $<$ t_{tabel} (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar 0,066 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa).

c. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.22 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,275 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 35) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 4,673. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,275) $<$ t_{tabel} (4,673), dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa).

2. Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak

langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 4.23
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.643	3.993	
Disiplin Kerja	.508	.119	.590
Motivasi Kerja	.204	.150	.189

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

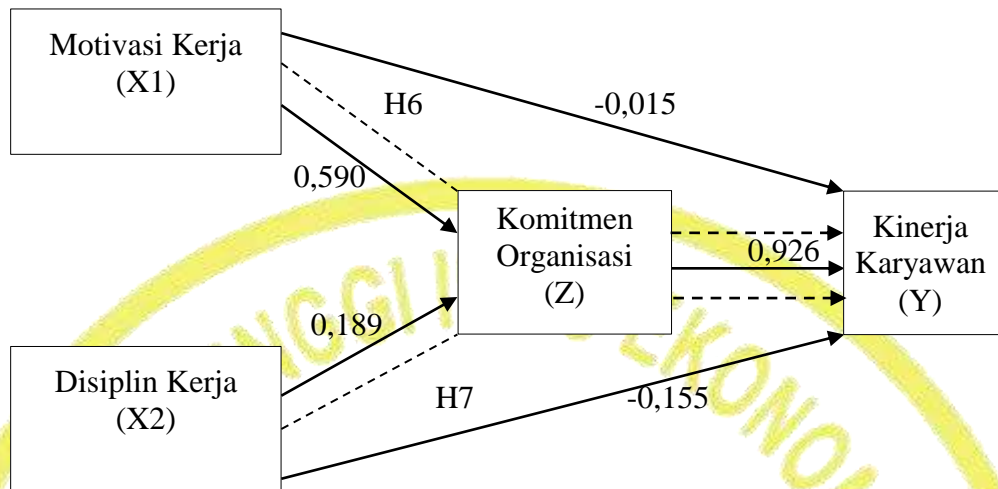
Tabel 4.24
Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.782	3.145	
Disiplin Kerja	-.018	.117	-.015
Motivasi Kerja	-.230	.120	-.155
Komitmen Organisasi	1.273	.138	.926

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4. 5
Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar -0,015. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi yaitu $0,590 \times 0,926 = 0,546$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian pengaruh langsung disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar -0,115. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi yaitu $0,189 \times 0,926 = 0,175$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25
Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Komitmen organisasi memediasi hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi	-0,015	0,590 x 0,926 = 0,546	0,092	Direct > Indirect	Hipotesis keenam diterima yang artinya komitmen organisasi memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi
2	Komitmen Organisasi memediasi hubungan disiplin kerja Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi	-0,115	0,189 x 0,926 = 0,175	0,082	Direct > Indirect	Hipotesis ketujuh diterima yang artinya komitmen organisasi dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kepuasan nasabah dan minat beli ulang, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan terdapat persamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa). Dimana hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sesuai dengan teori (Hasibuan, 2019) yang menyatakan motivasi kerja adalah Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Kemudian menurut (Simamora, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar dan keyakinan yang pasti untuk kepentingan organisasi serta pengakuan nilai dan tujuan organisasi. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) sebesar 0,066 menunjukkan besarnya peranan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan

meningkat sebesar 0,066 satuan nilai dengan asumsi variabel kinerja karyawan konstan. Berdasarkan teori

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivana Adela (2020) dengan judul Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Hal ini didukung dengan jawaban responden pada item 2 indikator variabel disiplin kerja dimana jawaban para responden menyatakan setuju dan netral jika responden cenderung setuju dan netral bahwa responden mematuhi peraturan dan sanksi yang ditetapkan pabrik roti kacang raja beo. Kemudian menurut teori yang dinyatakan oleh (Hasibuan, 2019) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku kemudian membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_4) sebesar 0,009 menunjukkan besarnya peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor variabel inovasi

produk meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,009 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel komitmen organisasi konstan. Selain itu yang menjadi faktor ditolakannya hipotesis 2 ini berdasarkan jawaban karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, sebanyak 20 orang karyawan yang sudah bekerja 1-5 tahun lamanya, sehingga mereka sudah paham bagaimana cara menjaga kedisiplinan dalam bekerja sehingga tidak terlalu dijadikan masalah yang terlalu serius bagi pihak pabrik maupun karyawan lainnya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa). Kemudian hal tersebut didukung dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b_2) sebesar 0,123 menunjukkan besarnya peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan. Kemudian berdasarkan teori (Wibowo, 2018) komitmen organisasi adalah ukuran tentang keinginan karyawan untuk tetap dalam perusahaan dalam jangka panjang, sehingga motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk

komitmen organisasinya. Ditolaknya hipotesis ini juga didukung dengan jawaban karakteristik responden berdasarkan pendapatan, hal ini karena pada pabrik roti kacang raja Beo, sistem pendapatnya berdasarkan jumlah produksi perharinya maka, jika karyawan ingin mendapatkan pendapatan yang banyak harus banyak memproduksi roti kacangnya. Maka dalam bekerja di pabrik roti kacang raja beo harus memiliki motivasi tersendiri bagi para karyawannya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ilyas Alfarizi (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Indopangan Sentosa). Hal ini dapat disebabkan karena para karyawan pabrik roti kacang raja beo Tebing Tinggi merupakan warga sekitar pabrik, maka mereka semua lebih tepat waktu dan disiplin dalam bekerja. Sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Supomo, 2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Sehingga tidak ada karyawan yang datang terlambat hal ini mempengaruhi kinerja mereka saat bekerja dan

menghasilkan produksi roti kacang yang banyak dalam sekali produksi. Dari rata-rata jawaban responden setuju dan sangat setuju bahwa kualitas kerja responden telah memenuhi standar yang diterapkan pabrik roti kacang dalam bekerja.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukkan kesesuaian teori yang dikemukakan oleh (Amstrong, 2018) Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Priansa, 2018) Menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Komitmen organisasi sangat penting untuk mempertahankan dan mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Kemudian menurut teori Mangkunegara (2019) menyebutkan juga bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b_5) sebesar -0,050 menunjukkan besarnya peranan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja konstan. Artinya

apabila faktor variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel kinerja karyawan ulang meningkat sebesar 0,050 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja konstan.

6. Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut teori Mangkunegara (2019) menyebutkan juga bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kemudian menurut teori (Amstrong, 2018) Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja yang ditunjukkan para karyawan pabrik dapat memberikan komitmen organisasi yang terlihat pada hipotesis pertama dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga dengan hasil tersebut sangat mendukung kinerja karyawan yang akan dilakukan oleh para karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi.

7. Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Roti Kacang Raja Beo Tebing Tinggi. Menurut teori yang dikemukakan oleh (Amstrong, 2018) Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya menurut teori (Supomo, 2018) Mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinannya sehingga prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik. Kaitannya yang terlihat pada hipotesis kedua dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dengan kata lain karyawan memiliki daya tarik lain dalam meningkatkan kinerjanya selain dengan tingkat kedisiplinan waktu pada karyawan.

