

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Studi Pada PT Anindya Mitra Internasional)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Fitria Listya Sari
12808141042**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT ANINDYA MITRA INTERNASIONAL)

SKRIPSI

Oleh:
FITRIA LISTYA SARI
12808141042

Telah Disetujui dan disahkan

Pada Tanggal 26 Juli 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

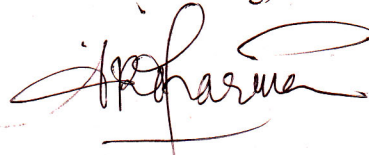
Program Studi Manajemen

Jurusan Manajemen

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,

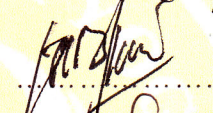
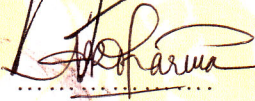



Arum Darmawati, SE., MM.

NIP. 198004052005012002

PENGESAHAN

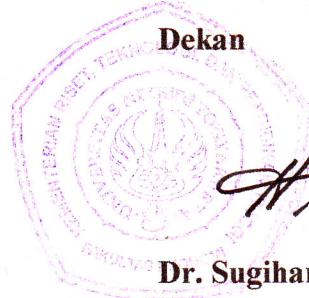
Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi pada PT Anindya Mitra Internasional), yang disusun oleh Fitria Listya Sari, NIM: 12808141042, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 03 Agustus 2016 dan dinyatakan lulus.

Dewan Penguji			
Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D	Ketua Penguji		22 Agustus 2016
Arum Darmawati, MM.	Sekretaris Penguji		24 Agustus 2016
Farlianto, MBA.	Penguji Utama		11 Agustus 2016

Yogyakarta, 25 Agustus 2016

Fakultas Ekonomi

Dekan



Dr. Sugiharsono, MSi.

NIP. 19550328 198303 1 0024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitria Listya Sari

NIM : 12808141042

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir :PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT ANINDYA MITRA INTERNASIONAL)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 02 Agustus 2016

Penulis,



Fitria Listya Sari
NIM 12808141042

MOTTO

*“Barang siapa yang menempuh jalan dalam rangka menuntut ilmu,
niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”*

(Sabda Rasulullah SAW)

*Jadilah engkau sumber kebaikan
dan maafkanlah kesalahan orang lain
karena engkau pasti akan melihat
dan mendengar sendiri buah perbuatannya*

*Jika engkau mencintai seseorang,
cintailah dia sekedarnya saja
karena engkau tidak tahu
kapan cinta itu akan lenyap darimu*

*Jika engkau membenci seseorang,
bencilah dia sekedarnya saja
karena engkau tidak tahu
kapan engkau bakal kembali mencintainya*

(Nasihat Ali bin Abu Thalib, diriwayatkan Ar-Rafi'i, dari Abu Ishak As-Subai'i)

*“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu menjadi penolongmu.
Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”*

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilalahirabbil 'alamin

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam

Sembah sujud syukurku atas segala limpahan rahmatMu yang tak terhingga

Ku persembahkan tulisan ini

Dengan penuh rasa syukur dan wujud terimakasihku

Atas segala dukungan dan doa

Terkhusus untuk bapak dan ibuku tercinta

Adik-adikku, dik niken dan dik evita

Serta sahabat-sahabat seperjuangan dalam menuntut ilmu, cita dan cinta

Terimakasih semuanya

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Anindya Mitra Internasional)**

Oleh:

**Fitria Listya Sari
NIM. 12808141042**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan, (2) pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, dan (3) pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Anindya Mitra Internasional yang berjumlah 85 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,245 dan $p = 0,002$; (2) komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,312 dan $p = 0,000$; dan (3) motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,186 ($p=0,007$) dan koefisien beta (β) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,283 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,085 atau 8,5%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja

**THE EFFECTS OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT ON WORK DISCIPLINE
(A STUDY OF EMPLOYEES IN PT ANINDYA MITRA
INTERNASIONAL)**

By:
Fitria Listya Sari
NIM: 12808141042

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effect of work motivation on employees' work discipline, (2) the effect of organizational commitment on employees' work discipline, and (3) the effect of work motivation and organizational commitment toward work discipline for the employee in PT Anindya Mitra Internasional,

This research includes associative causal research using quantitative approach. The population of this research is PT Anindya Mitra Internasional's employee which has 85 employees. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Data analysis technique in this research was multiple regression.

The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) Work motivation positively affects the employees work discipline in PT Anindya Mitra Internasional with beta (β) coefficient 0,245 and $p = 0,002$; (2) organizational commitment positively affects the employees work discipline in PT Anindya Mitra Internasional with beta (β) coefficient 0,312 dan $p = 0,000$; and (3) work motivation and organizational commitment positively affects and significant toward employee work discipline in PT Anindya Mitra Internasional, work motivation which has beta 0,186 ($p=0,007$) and organizational commitment which has beta (β) 0,283 ($p=0,000$). The proportion of the positive affect of work motivation and organizational commitment on the employees' work discipline is (ΔR^2) 0,085 atau 8,5%.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Commitment, and Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PT Anindya Mitra Internasional) dengan baik dan lancar.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan sekaligus dosen pembimbing akademik, terima kasih atas waktu dan masukan-masukan yang diberikan selama ini.

4. Arum Darmawati, SE., MM., selaku dosen pembimbing skripsi, terima kasih atas waktu, bimbingan dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
5. Farlianto, MBA., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya serta masukan dan arahan untuk skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Ibuku tercinta, Ibu Yatini sosok yang selalu mendukung dan mendoakan setiap langkah kecilku.
8. Bapakku tersayang, Bapak Sukarja sosok yang tangguh dan pekerja keras untuk kebahagiaan keluarga.
9. Adikku Niken Indria Rini dan Evita Septyarini yang selalu mewarnai hari-hari dengan canda dan tawa.
10. Sahabat-sahabatku, Daisy yang selalu memberikan semangat, masukan, dan mendorong untuk lekas menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2012 khususnya konsentrasi SDM kelas A.
12. PT Anindya Mitra Internasional yang telah memberikan kesempatan dan bantuan untuk skripsi ini terkhusus untuk Pak Luthfi, Ibu Yulia Rini, Ibu Tri, Mbak Anindya Retti, dan Mas Bowo.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis,



Fitria Listya Sari
NIM. 12808141042

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Disiplin Kerja	11
2. Motivasi Kerja	16
3. Komitmen Organisasi.....	19
B. Penelitian yang Relevan	21
C. Kerangka Berpikir	22
D. Paradigma Penelitian	26
E. Hipotesis Penelitian	27
BAB III. METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel	28
D. Populasi dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Instrumen Penelitian	31

1. Uji Instrumen	32
2. Teknik Analisis Data	37
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Profil Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian	43
1. Analisis Deskriptif	44
2. Uji Prasyarat Analisis	51
3. Pengujian Hipotesis	53
C. Pembahasan	56
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Keterbatasan Penelitian	66
C. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

1. Data Keterlambatan Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional periode Mei 2015 hingga April 2016	2
2. Data Surat Peringatan dan Surat Teguran Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional periode tahun 2015	3
3. Data Karyawan yang Mendahului Pulang PT. Anindya Mitra Internasional periode Bulan Juli 2015 hingga April 2015	4
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	6
5. Kisi-kisi Instrumen	32
6. Hasil Uji CFA	34
7. Hasil Validitas Konvergen	35
8. Nilai Korelasi <i>Pearson</i> dan AVE	36
9. Hasil Uji Reliabilitas	37
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	44
11. Karakteristik karyawan Berdasarkan Usia	45
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	47
14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	48
15. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi	49
16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	50
17. Hasil Uji Normalitas	51
18. Hasil Uji Linieritas	52
19. Hasil Uji Multikolinieritas	53
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	54
21. Ringkasan Hasil Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	26
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	73
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	77
3. Data Penelitian	80
4. Data Karakteristik Responden.....	83
5. Data Kategorisasi	86
6. Hasil Uji Validitas CFA (1).....	89
7. Hasil Uji Validitas CFA (2).....	90
8. Hasil Uji Reliabilitas	91
9. Hasil Uji Korelasi	92
10. Hasil Uji Divergen dan Konvergen	93
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	94
12. Hasil Uji Deskriptif	95
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi	96
14. Hasil Uji Kategorisasi	98
15. Hasil Uji Normalitas	99
16. Hasil Uji Linieritas	100
17. Hasil Uji Multikolinieritas	101
18. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	102
19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Menurut Lateiner dan Levine (1980:71) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Perusahaan dapat menegakkan aturan kerja perusahaan dan konsekuensinya bagi karyawan jika mereka memahaminya secara baik, oleh karena itu, hal tersebut harus disosialisasikan. Pemahaman yang kurang terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat karyawan sering melanggar aturan tersebut. Pelanggaran demi pelanggaran dapat terjadi hampir di seluruh perusahaan yang ada tak terkecuali di PT. Anindya Mitra Internasional. PT. Anindya Mitra Internasional merupakan Perusahaan Daerah yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Perusahaan ini bergerak di bidang pariwisata, pertambangan, dan transportasi. Sebagai salah satu perusahaan daerah tentunya perusahaan mempunyai andil dalam hal pendapatan daerah.

Dalam upaya memaksimalkan pendapatan perusahaan tentunya harus didukung dengan terciptanya kondisi perusahaan yang baik. Namun yang terjadi di lapangan justru terjadi pelanggaran kedisiplinan, dimana yang paling sering terjadi yaitu keterlambatan karyawan masuk kerja. Seperti yang terlihat pada Tabel 1 :

Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional periode Mei 2015 hingga April 2016

Bulan	Jumlah	Presentase
Mei	42	42%
Juni	33	33%
Juli	23	23%
Agustus	31	31%
September	28	28%
Oktober	49	49%
November	49	49%
Desember	40	40%
Januari	24	24%
Februari	35	35%
Maret	46	46%
April	63	63%
Rata-rata	38,58	38,58%

Sumber : Bagian SDM PT AMI

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan datang ke kantor cukup tinggi rata-rata 38,58 % per bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional masih rendah.

Dilihat dari indikator sikap dan perilaku, PT. Anindya Mitra Internasional mempunyai surat peringatan dan surat teguran bagi setiap pelanggaran. Surat Peringatan merupakan surat yang diberikan dari pihak direksi untuk karyawan

yang melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tentunya pelanggaran dengan tingkatan-tingkatan tertentu sehingga akan menghasilkan surat peringatan tingkat satu, dua, bahkan yang paling tinggi tiga. Surat Teguran merupakan surat yang diberikan dari pihak direksi melalui Sub Bagian SDM untuk karyawan yang telah melanggar kedisiplinan berupa terlambat masuk kerja lebih dari 4 kali namun tidak lebih dari 5 kali dalam sebulan. Dalam kurun waktu tahun 2015, Bagian SDM PT. Anindya Mitra Internasional telah mengeluarkan 20 Surat Peringatan baik berupa SP1, SP2, dan SP3 serta 6 Surat Teguran. Seperti yang terlihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Data Surat Peringatan dan Surat Teguran Karyawan PT.Anindya Mitra Internasional periode tahun 2015

Bulan	Surat Peringatan	Surat Teguran
Januari	-	1
Februari	-	-
Maret	3	-
April	-	-
Mei	2	-
Juni	11	3
Juli	-	-
Agustus	1	-
September	1	1
Oktober	1	1
November	1	-
Desember	-	-

Sumber : Bagian SDM PT AMI

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa telah terjadi pelanggaran atas sikap dan perilaku baik ringan maupun berat. Pelanggaran yang dilakukan

karyawan paling banyak terjadi pada Bulan Juni dimana terjadi 14 pelanggaran terdiri atas 11 Surat Peringatan dan 3 Surat Teguran.

Tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan PT. Anindya Mitra Internasional tergolong masih rendah dimana karyawan dapat dengan mudahnya meninggalkan pekerjaannya dengan mendahului pulang. Tabel 3 di bawah menggambarkan data karyawan yang mendahului pulang.

Tabel 3. Data Karyawan yang Mendahului Pulang PT. Anindya Mitra Internasional periode Bulan Juli 2015 hingga April 2015

Bulan	Jumlah	Presentase
Juli	49	49%
Agustus	36	36%
September	23	23%
Oktober	53	53%
November	36	36%
Desember	30	30%
Januari	21	21%
Februari	22	22%
Maret	15	15%
April	14	14%
Rata-rata	29,9	29,9%

Sumber : Bagian SDM PT AMI

Dari Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang mendahului pulang cukup tinggi. Rata-rata persentase karyawan yang mendahului pulang 29,9% per bulan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional masih rendah.

Kedisiplinan kerja karyawan di perusahaan yang tergolong rendah pasti dipengaruhi faktor lain. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut

Saydam (2000:291) besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Martoyo (2002) menyebutkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi motivasi, diklat, kepemimpinan, kesejahteraan, penegakan disiplin. Sedangkan Helmi (1996) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor lingkungan. Kemudian menurut Gilder (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut.

Dengan berbagai permasalahan yang terjadi di perusahaan, peneliti mencoba untuk mencari faktor-faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional dengan melakukan *pra-survey*. *Pra-survey* dilakukan dengan menyebarkan angket kepada 20 karyawan dengan mengharuskan karyawan memilih dua opsi jawaban yang sudah disediakan. Berikut ini adalah jawaban atas angket yang dibagikan :

Tabel 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Kompensasi	6
2.	Motivasi	14
3.	Lingkungan Kerja	9
4.	Komitmen	11

Sumber : Hasil *Pra-Survey*

Dari Tabel 4. hasil *pra-survey* didapatkan jawaban sebagai berikut Kompensasi sebanyak 6 jawaban, Motivasi Kerja sebanyak 14 jawaban, Lingkungan Kerja sebanyak 9 jawaban, dan Komitmen sebanyak 11 jawaban. Faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional ditinjau dari hasil *pra-survey* yaitu antara lain Motivasi sebanyak 14 jawaban dan Komitmen sebanyak 11 jawaban.

Menurut Khairul (2008:32) motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan *pra-survey* yang telah dilakukan terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian mengenai motivasi dalam perusahaan diantaranya yaitu karyawan menginginkan hubungan afiliasi yang baik yang terjalin antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga dapat memicu semangat kerja. Hubungan afiliasi yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu

terciptanya komunikasi yang baik dan seluruh karyawan PT Anindya Mitra Internasional dapat membaaur satu sama lain dengan baik tanpa adanya sekat. Hal ini dikarenakan di perusahaan tersebut terjadi *gap-gap* tertentu yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Kemudian dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, mayoritas karyawan mengatakan bahwa karyawan bekerja semampunya. Hal ini dikarenakan angkatan kerja yang ada di perusahaan sebagian besar adalah angkatan kerja yang sudah mendekati usia pensiun, sehingga banyak dari mereka yang terjebak dalam zona nyaman dan tidak ingin bersaing dalam pekerjaan. Mayoritas dari karyawan dengan usia tersebut hanya akan menunggu sampai waktu pensiun tiba atau terdapat tawaran pensiun dini yang menurut mereka pesangonnya menjanjikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *need achievement* dari karyawan rendah.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Allen dan Mayer (1997) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Donna (1996) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai langkah-langkah kekuatan identifikasi karyawan dan keterlibatan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang

jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, Arifin dan Komaruddin (2009).

Komitmen karyawan PT. Anindya Mitra Internasional tergolong masih rendah. Dari indikator identifikasi, karyawan PT Anindya Mitra Internasional dalam hal internalisasi visi misi serta nilai-nilai yang terdapat di perusahaan masih rendah. Hal ini terbukti ketika wawancara dengan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional mayoritas karyawan tidak hafal dengan visi misi perusahaan.

Dilihat dari indikator keterlibatan diri, tingkat pemahaman karyawan PT Anindya Mitra Internasional mengenai peraturan yang ada di perusahaan ke dalam diri masing-masing karyawan kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan ketidaktahuan akan peraturan yang ada di PT Anindya Mitra Internasional. Kemudian terdapat pula karyawan yang baru mengetahui peraturan setelah mendapatkan surat teguran.

B. Identifikasi Masalah

Dari *pra-survey* yang telah dilakukan di PT. Anindya Mitra Internasional ditemukan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan antara lain :

1. Karyawan yang mendahului pulang.
2. Karyawan yang terlambat masuk kerja.
3. Karyawan berada di zona nyaman (tidak kompetitif).
4. Karyawan merasa tidak nyaman karena adanya *gap* antar karyawan.

5. Karyawan kurang memahami visi dan misi serta nilai-nilai yang ada di perusahaan.

C. Batasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang terdapat di perusahaan, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti dengan menarik beberapa variabel. Penelitian ini akan difokuskan pada variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Anindya Mitra Internasional ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Anindya Mitra Internasional ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional ?

E. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran serta bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Definisi

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin *disipel* yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi *disipline* yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja menurut Wursanto (2001) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Sinungan (2000) mendefinisikan disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan.

Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

b. Indikator

Menurut Sinungan (1995) disiplin kerja memiliki 3 indikator yaitu:

1) Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Sikap dan Perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.

3) Tanggung Jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

c. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Kedisiplinan yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Siagian (2003), terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu :

- 1) Pendisiplinan Preventif, adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Pendisiplinan Korektif, adalah jika karyawan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tegaknya disiplin tergantung pada semua orang berada pada organisasi atau instansi, karena melibatkan semua orang yaitu orang – orang yang selalu ingin teratur dan terjamin kepentingannya dalam bekerja. Oleh sebab itu, para karyawan harus memberikan partisipasinya untuk tegaknya disiplin kerja di dalam organisasi. Menurut Martoyo (2002) faktor-faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin yaitu:

1) Motivasi

Pada dasarnya motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Seorang manajer tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sendiri, oleh karena itu manajer harus memberikan tugas–tugas kepada para karyawan. Akan tetapi bila tugas itu tidak berjalan dengan baik, maka manajer tersebut harus segera mencari penyebabnya.

2) Diklat

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Hal ini sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia organisasi itu sendiri, hal ini berarti sumber daya tersebut perlu diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi, sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses.

4) Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman tetapi perlu pertimbangan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud terutama adalah besarnya kompensasi yang mereka terima sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja, bila kepuasan kerja terjadi maka akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi maupun ditugaskan kepada mereka di lingkungan kerja.

5) Penegakan disiplin

Maksudnya adalah penegakkan disiplin melalui hukum. Faktor hukum adalah salah satu dari banyak faktor yang mendukung pembinaan disiplin. Hukum disiplin adalah serangkaian peraturan yang berisi norma– norma untuk mengatur, menegakkan dan memelihara disiplin atau tata kehidupan agar segala tugas dan kewajiban dalam organisasi yang bersangkutan dapat terlaksana dengan baik dan tepat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Helmi (1996) dibagi menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor kepribadian merupakan faktor penting karena berkaitan dengan sistem nilai yang dianut, yang mendasari perilaku disiplin. Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Disiplin kerja timbul sebagai akibat interaksinya dengan lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus.

Mowday (1982) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong karyawan untuk bertindak disiplin.

Menurut Simamora (2005) komunikasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Komunikasi merupakan sumber masalah disiplin yang bersifat organisasional, kegagalan dalam mengkomunikasikan standar dan ekspektasi kerja yang memadai menjadi salah satu pemicu masalah disiplin, oleh karena itu komunikasi mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Haarr (1997), komitmen organisasi adalah variabel mediasi untuk menjelaskan perilaku disiplin petugas pada saat berpatroli. Petugas dengan komitmen kerja yang rendah akan memanipulasi tugas mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan cenderung akan melakukan tindakan yang bersifat menyimpang dari tugasnya. Sebaliknya petugas yang berkomitmen tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawabnya tanpa ada manipulasi.

2. Motivasi Kerja

a. Definisi

Motivasi adalah masalah yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu (Handoko, 1994). Menurut Arep (2004) motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu

bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998). Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Di dalam lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan motivasi kerja.

Pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha berbeda karena ada perbedaan kepentingan, maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja sehingga apa yang menjadi kehendak dan dicita-citakan kedua belah pihak dapat diwujudkan (Vest dan Markham, 1994). Fuad Mas'ud (2004:39) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu

yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

b. Karakteristik

McClelland dalam Mangkunegara (2005:68) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul risiko.
- 3) Memiliki tujuan realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Indikator

Menurut David C. McClelland dalam Reksohadiproko dan Handoko (2001), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need achievement*)

Yaitu keinginan melakukan dan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri, orang lain maupun perusahaan.

2) Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*)

Merupakan kegiatan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3) Kebutuhan kekuatan (*Need for power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan, pengontrol dan mempengaruhi orang lain.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Menurut Morrow dkk (1988) komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

- 1) Pemahaman atau penghayatn dari tujuan perusahaan (*identification*).
- 2) Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
- 3) Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Swailes dalam James Boles dkk (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi. Melihat beberapa pengertian mengenai komitmen organisasi dari beberapa ahli, mempunyai beberapa kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengertian sebagai suatu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasi. Jadi komitmen organisasi ini menggambarkan hubungan diantara individu dengan organisasi, jika individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka ia akan mempunyai kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Buchanan (1974) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari:

- 1) Identifikasi. Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.
- 2) Keterlibatan Diri. Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.
- 3) Loyalitas. Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

B. Penelitian yang Relevan

1. Susanty dan Baskoro (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang”. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif secara positif signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Syahril dan Chalidyanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi terhadap Disiplin Kerja”. Dalam penelitiannya menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen terhadap disiplin kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia”. Dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Terry dalam Winardi, (1997:115) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya, sehingga karyawan menunjukkan *self discipline* karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para karyawan. Pada PT. Anindya Mitra Internasional, motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja mereka. Masih banyak karyawan yang memiliki motivasi yang rendah. Dimana di perusahaan terdapat *gap-gap* tertentu yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Kemudian tidak adanya keinginan untuk berprestasi dari karyawan perusahaan dikarenakan notabene angkatan kerja yang ada di perusahaan sudah mendekati usia pensiun sehingga mayoritas terjebak di zona nyaman. Atas sebab tersebut di atas, banyak karyawan yang kemudian bekerja sesuai kemauan sendiri dan tidak menaati peraturan perusahaan. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi pekerjaannya dimana bekerja tidak akan maksimal. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka

karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Salah satu caranya dengan menaati peraturan yang ada. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Komitmen yang tinggi mendorong seseorang untuk selalu hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain pegawai yang berkomitmen tinggi akan memicu tindakan disiplin kerja (Mowday,1982). Komitmen karyawan PT. Anindya Mitra Internasional tergolong masih rendah dimana masih kurangnya internalisasi visi dan misi perusahaan. Kemudian pemahaman atas peraturan yang ada di perusahaan yang kurang maksimal. Dengan adanya hal tersebut, maka perlu adanya penguatan internal agar karyawan dapat menaati aturan, standar serta tujuan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tentunya akan bertanggung jawab untuk menaati peraturan ada. Besarnya komitmen yang dimiliki karyawan akan berdampak pada besarnya sikap disiplin yang dilakukan oleh karyawan. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Motivasi kerja dan komitmen organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap disiplin kerja dari karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki motivasi yang rendah disertai dengan komitmen organisasi yang rendah maka karyawan akan cenderung bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan serta karyawan dapat melepaskan tanggung jawabnya dengan bekerja sesuka hati dan tidak menaati peraturan yang ada.

Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki motivasi yang tinggi disertai dengan komitmen organisasi yang rendah dalam bekerja, maka karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Namun apabila motivasi yang tinggi tersebut tidak didukung dengan komitmen organisasi dari karyawan maka terdapat kemungkinan bila karyawan dapat bersikap indiscipliner pada peraturan yang terdapat di perusahaan.

Apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan memiliki tingkat kesetiaan, kecintaan serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Namun bila hal tersebut tidak didukung dengan motivasi maka hasil pekerjaan yang didapatkan perusahaan kurang maksimal sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai

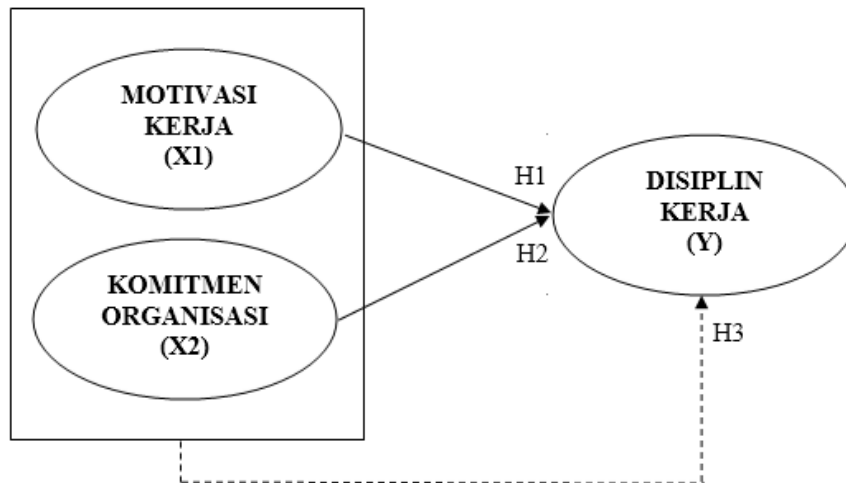
dengan kemauanya dan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Kemudian didukung dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan merasa bertanggung jawab atas peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan disiplin demi mendapatkan hasil yang maksimal.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan komitmen organisasi berdampak atau berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Dengan adanya motivasi di dalam diri karyawan disertai komitmen yang tinggi maka karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, sehingga akan tercapai tingkat kedisiplinan yang tinggi di dalam organisasi tersebut.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap disiplin pegawai, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————> : Pengaruh antar variabel

-----> : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara simultan

H1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan(Y)

H2 : Komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan(Y)

H3 : Motivasi kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.
- H2 : Komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.
- H3 : Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Anindya Mitra Internasional yang beralamat di Komplek JEC Jalan Janti Gedongkuning Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaannya pada Bulan Mei hingga Juni 2016.

C. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, maka variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel bebasnya adalah:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi karyawan PT Anindya Mitra Internasional untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan dari pihak lain yang diukur dengan indikator kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuatan, dan kebutuhan afiliasi.

b. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh karyawan PT. Anindya Mitra Internasional terhadap PT. Anindya Mitra Internasional yang diukur dengan indikator identifikasi, keterlibatan diri, dan loyalitas.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel tidak bebas merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel tidak bebasnya adalah disiplin kerja yang dinyatakan dengan (Y). Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan PT. Anindya Mitra Internasional untuk

mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di PT. Anindya Mitra Internasional yang diukur dengan indikator absensi, sikap dan perilaku, dan tanggung jawab.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Anindya Mitra Internasional yang berjumlah 85 karyawan. Menurut Arikunto (2006:112) apabila subyek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Atas dasar tersebut maka seluruh karyawan PT Anindya Mitra Internasional akan menjadi responden dalam penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari seluruh karyawan PT Anindya Mitra Internasional. Menurut Ferdinand (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi yang berdampak pada disiplin kerja karyawan perusahaan. Menurut Sugiyono (2010:45) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|--------|
| 1. SS | : Sangat Setuju | skor 4 |
| 2. S | : Setuju | skor 3 |
| 3. TS | : Tidak Setuju | skor 2 |
| 4. STS | : Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991:19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner yang disajikan berisi 17 pertanyaan dengan rincian sebagai berikut 6 pertanyaan tentang motivasi kerja, 6 pertanyaan tentang komitmen organisasi, dan 5 pertanyaan tentang disiplin kerja. Adapun kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan

instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Motivasi Kerja David C.Mc.Celland dalam Hasibuan (1996)	1. Kebutuhan prestasi (<i>Need for Achievement</i>)	1, 2	2
		2. Kebutuhan kekuatan (<i>Need for Power</i>)	3, 4	2
		3. Kebutuhan hubungan (<i>Need for Affiliation</i>)	5, 6	2
2	Komitmen Organisasi Evanita Leny (2001)	1. Identifikasi	1, 2	2
		2. Keterlibatan Diri	3, 4	2
		3. Loyalitas	5, 6	2
3	Disiplin Kerja Sinungan (1995)	1. Absensi	1	1
		2. Sikap dan prilaku	2, 3	2
		3. Tanggung jawab	4, 5	2

1. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliable maka perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpul. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid reliabel (Sugiyono, 2009)

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor. Hasil uji CFA ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1	Motivasi Kerja	Motivasi1	0,828		
		Motivasi2	0,915		
		Motivasi3	0,847		
		Motivasi4	0,408		
		Motivasi5	0,903		
		Motivasi6	0,805		
2	Komitmen Organisasi	Komitmen1			0,909
		Komitmen2			0,782
		Komitmen3			0,490
		Komitmen4			0,669
		Komitmen5			0,801
		Komitmen6			0,779
3	Disiplin Kerja	Disiplin1		0,823	
		Disiplin2		0,826	
		Disiplin3		0,689	
		Disiplin4		0,808	
		Disiplin5		0,900	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat dua butir pertanyaan yang gugur, yaitu “Saya memiliki keinginan untuk dapat menempati jabatan di tempat kerja” yang menjelaskan indikator kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan “Di tempat kerja, Saya merasa telah melakukan usaha tidak hanya untuk diri saya sendiri namun juga untuk instansi” yang menjelaskan indikator keterlibatan diri. Gugurnya pernyataan dalam kuesioner ini disebabkan karena pernyataan dalam kuesioner yang sulit dipahami oleh responden dan jawaban responden yang tidak konsisten.

1) *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jogiyanto (2011: 68) menyatakan validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk harusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain sama atau tidak sama. Fornell dan Larcker dalam Vázquez dan Hernández (2014: 123) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. AVE *value* ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Validitas Konvergen

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,784	Valid
2	Komitmen Organisasi	0,738	Valid
3	Disiplin Kerja	0,809	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2016

2) *Divergent Validity* (Validitas Divergen)

Trochim dalam Jogiyanto (2011: 73) mendefinisikan validitas divergen atau validitas diskriminan adalah seberapa konsep-konsep yang secara teori seharusnya tidak berkorelasi tinggi kenyataannya memang tidak berkorelasi tinggi. Validitas divergen dapat dievaluasi dengan menggunakan cara korelasi antar item berbeda konstruk.

Validitas divergen bertujuan untuk mengetahui apakah antar konstruk saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. Validitas divergen pada penelitian ini diukur dengan nilai korelasi *Pearson*. Scremin (2010: 65) menyatakan bahwa nilai korelasi yang diterima untuk validitas divergen adalah kurang dari 0,85.

Tabel 8. Nilai Korelasi *Pearson* dan AVE

No	Variabel	1	2	3
1	Motivasi Kerja	0,784		
2	Komitmen Organisasi	0,476**	0,738	
3	Disiplin Kerja	0,712**	0,681**	0,809

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* tunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

Pada Tabel 8 menjelaskan bahwa nilai korelasi *Pearson* kurang dari 0,85, hal ini menjelaskan bahwa antar variabel tidak ada yang saling tumpang tindih dan memang mengukur hal yang berbeda.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan

secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Dengan metode *Alpha Cronbrach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbrach* $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach`s alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach`s alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,919	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,850	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,879	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach`s alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

2. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS

yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu per satu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Tinggi : $X \geq M + SD$
- 2) Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- 3) Rendah : $X < M - SD$

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar peneliti tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan signifikan dan representative (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) $> level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig (2-tailed) $< level\ of\ significant$ ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005)

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel

independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2011) uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua variabel atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel indeenden berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikasi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu,

untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus(-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif(+).

d. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Menurut Suryana (2009) delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Anindya Mitra Internasional

Sebelum tahun 1987, Pemerintah Propinsi DIY memiliki 5 Perusahaan Daerah. Perusahaan Daerah tersebut sebagian merupakan perusahaan peninggalan pemerintahan kolonial Belanda dan sebagian lainnya didirikan pada tahun 1960 sampai dengan 1965. Kelima Perusahaan Daerah tersebut serta bidang usahanya sebagai berikut:

- a. Perusahaan Daerah Percetakan Negeri yang bergerak dibidang percetakan.
- b. Perusahaan Daerah Pertambangan Mangan yang bergerak dibidang pertambangan Mangan.
- c. Perusahaan Daerah Purosani bergerak dibidang rekayasa industri.
- d. Perusahaan Daerah Arga Jasa yang bergerak dibidang sarana wisata, tujuan wisata, air bersih dan properti.
- e. Perusahaan Daerah Pabrik Kulit Adi Carma yang bergerak dibidang industri kulit.

Untuk mensinergikan kekuatan, simplikasi pengelolaan dan efisiensi, pada tahun 1987 tentang Perusahaan Daerah Aneka Industri dan Jasa "ANINDYA" Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang memberi amanat penggabungan 5 Perusahaan Daerah menjadi satu dalam lembaga PD

Aneka Industri dan Jasa "ANINDYA" Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pada tahun 2004 terbit Peraturan Daerah Provinsi DIY No. 8 Tahun 2004 Tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Daerah "ANINDYA" menjadi PT ANINDYA, ditindaklanjuti dengan pendirian PT Anindya Mitra Internasional berdasarkan Akta No.11 tanggal 28 Nopember 2005, disahkan oleh Menkumham Republik Indonesia Nomor: C-32283 HT.01.01.TH.2005 tanggal 6 Desember 2005.

2. Visi dan Misi PT. Anindya Mitra Internasional

Visi PT. Anindya Mitra Internasional adalah sebagai berikut:

Menjadi Perusahaan Daerah yang andal, unggul, tangguh, profesional dan mandiri yang berperan sebagai agen pembangunan daerah yang berwawasan lingkungan.

Misi PT. Anindya Mitra Internasional adalah sebagai berikut:

- a. Pioner dalam pengembangan usaha strategis di daerah
- b. Akselarator bagi pengembangan ekonomi masyarakat.
- c. Sebagai salah satu sumber PAD Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh variabel motivasi terhadap disiplin kerja karyawan, (2) pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, dan (3) pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Anindya Mitra Internasional yang berjumlah

85 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Anindya Mitra Internasional yang beralamat di Komplek JEC Jalan Janti Gedongkuning Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT Anindya Mitra Internasional berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	60	70,6
Perempuan	25	29,4
Jumlah	85	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Anindya Mitra Internasional dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang (70,6%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (29,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Anindya Mitra Internasional berjenis kelamin laki-laki (70,6%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan PT Anindya Mitra Internasional berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	6	7,1
31-40 tahun	15	17,6
41-50 tahun	25	29,4
51-60 tahun	39	45,9
Jumlah	85	100

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Anindya Mitra Internasional yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 6 orang (7,1%), karyawan yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 15 orang (17,6%), karyawan yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 25 orang (29,4%), dan karyawan yang berusia antara 51-60 tahun sebanyak 39 orang (45,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Anindya Mitra Internasional berusia antara 41-50 tahun (29,4%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan PT Anindya Mitra Internasional berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	10	11,8
SMP	7	8,2
SMA	49	57,6
Diploma	4	4,7
S1	14	16,5
S2	1	1,2
Jumlah	85	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Anindya Mitra Internasional yang berpendidikan SD sebanyak 10 orang (11,8%), karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 7 orang (8,2%), karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 49 orang (57,6%), karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang (4,7%), karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang (16,5%), dan karyawan yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Anindya Mitra Internasional berpendidikan SMA (57,6%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT Anindya Mitra Internasional berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	2	2,4
1-5 tahun	25	29,4
6-10 tahun	5	5,9
11-15 tahun	12	14,1
>15 tahun	41	48,2
Jumlah	85	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Anindya Mitra Internasional dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (2,4%), karyawan dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 25 orang (29,4%), karyawan dengan lama kerja antara 6-10 tahun sebanyak 5 orang (5,9%), karyawan dengan lama kerja antara 11-15 tahun sebanyak 12 orang (14,1%), dan karyawan dengan lama kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 41 orang (48,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Anindya Mitra Internasional dengan lama kerja antara lebih dari 15 tahun sebanyak (48,2%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 7; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 15,0118; dan standar deviasi sebesar 2,86396. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 17,88$	19	22,4
Sedang	$12,15 \leq X < 17,88$	54	63,5
Rendah	$X < 12,15$	12	14,1
Jumlah		85	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (22,4%), karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 54 orang (63,5%), dan karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 12 orang (14,1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan motivasi kerja dalam kategori sedang (63,5%). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional dapat dikatakan dalam kategori cukup baik.

2) Komitmen Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 12; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 16,0824; dan standar deviasi sebesar 2,71333. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,80$	22	25,9
Sedang	$13,37 \leq X < 18,80$	43	50,6
Rendah	$X < 13,37$	20	23,5
Jumlah		85	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 22 orang (25,9%), karyawan dengan komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 43 orang (50,9%), dan karyawan dengan komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 20 orang (23,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan komitmen organisasi dalam kategori sedang (50,9%). Hal ini berarti bahwa komitmen

organisasi karyawan PT Anindya Mitra Internasional dapat dikatakan dalam kategori cukup baik.

3) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 15,6706; dan standar deviasi sebesar 2,98563. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,66$	19	22,4
Sedang	$12,68 \leq X < 18,66$	52	61,2
Rendah	$X < 12,68$	14	16,5
Jumlah		85	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (22,4%), karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 52 orang (61,2%), dan karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 14 orang (16,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan dengan disiplin kerja dalam kategori sedang (61,2%). Hal

ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan PT Anindya Mitra Internasional dapat dikatakan dalam kategori cukup baik.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,363	Normal
Komitmen Organisasi	0,132	Normal
Disiplin Kerja	0,480	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,668	Linier
Komitmen Organisasi	0,496	Linier

Sumber: Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,773	1,293	Non Multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,773	1,293	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,253**	0,169*	0,184**	0,127*
Usia	0,337***	0,311***	0,276***	0,261***
Pendidikan	0,259**	0,201**	0,239***	0,197**
Lama_Bekerja	0,237**	0,188**	0,171**	0,140**
Motivasi Kerja		0,245**		0,186**
Komitmen Organisasi			0,312***	0,283***
R ²	0,741***	0,772**	0,809***	0,826***
ΔR^2	0,741	0,031	0,068	0,085

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yaitu: $Y = a + 0,245X_1 + e$. Hasil uji regresi, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,245 ($p=0,002$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,031 atau 3,1%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yaitu: $Y = a + 0,312X_2 + e$. Hasil uji regresi, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,312 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,068 atau 6,8%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yaitu: $Y = a + 0,186X_1 + 0,283X_2 + e$. Hasil uji regresi, diketahui bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,186 ($p=0,007$) dan koefisien beta (β) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,283 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,085 atau 8,5%, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.	Terbukti

Sumber: Data Primer 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,245 ($p=0,002$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,031 atau 3,1%; maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis pertama.

Faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Menurut Arep (2004) motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Hasibuan (2008) adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan fungsi inti dalam manajemen. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, et al, 1998).

Motivasi kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional tergolong dalam kategori sedang (63,5%) dimana karyawan menginginkan hubungan afiliasi yang baik yang terjalin antara karyawan satu dengan yang lainnya sehingga dapat memicu semangat kerja. Hal ini dikarenakan di perusahaan tersebut terjadi *gap-gap* tertentu yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Selain itu, diketahui pula karyawan PT. Anindya Mitra Internasional memiliki *need achievement* yang masih rendah yang disebabkan angkatan kerja yang ada di perusahaan sebagian besar adalah angkatan kerja yang sudah mendekati usia pension, sehingga banyak dari mereka yang terjebak dalam zona nyaman dan tidak ingin bersaing dalam pekerjaan karena mereka hanya akan menunggu sampai waktu pensiun tiba atau terdapat tawaran pensiun dini yang menurut mereka pesangonnya menjanjikan.

Motivasi kerja dapat diwujudkan melalui kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*). Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena itu kebutuhan akan

berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal. Karyawan akan antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi lebih baik lagi asalkan kemungkinan untuk hal ini ada. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, sehingga para karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja juga dapat diwujudkan dari kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*). Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena kebutuhan akan afiliasi ini yang akan merangsang gairah kerja seorang karyawan dan menyebabkan seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi. Setiap orang ingin mendapat perhatian untuk dipuaskan karena predikat manusia sebagai makhluk sosial, keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat dan saling mendukung dalam organisasi merupakan bentuk-bentuk pemuasan kebutuhan ini. Melalui kebutuhan afiliasi ini seseorang akan termotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya dengan senang hati menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga memiliki sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja dapat pula diwujudkan dari kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*). Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak

yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan yang ditumbuhkan secara sehat akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja giat. Oleh karena itu untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, maka seseorang akan berusaha dan termotivasi untuk menyenangkan setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan penuh disiplin dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi terhadap Disiplin Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,312 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,068 atau 6,8%; maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis kedua.

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Swailes dalam James Boles et al. (2007) memaparkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap organisasi dan nilainya. Pada dasarnya, mengukur komitmen organisasi adalah penilaian kesesuaian antara nilai-nilai sendiri individu dan keyakinan dan organisasi.

Komitmen karyawan PT. Anindya Mitra Internasional tergolong dalam kategori sedang (50,6%) dimana masih kurangnya internalisasi visi dan misi perusahaan. Kemudian pemahaman atas peraturan yang ada di perusahaan yang kurang maksimal. Dengan adanya hal tersebut, maka perlu adanya penguatan internal agar karyawan dapat menaati aturan, standar serta tujuan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi tentunya akan bertanggung jawab untuk menaati peraturan ada. Besarnya komitmen yang dimiliki karyawan akan berdampak pada besarnya sikap disiplin yang dilakukan oleh karyawan.

Komitmen organisasi dapat dilihat dari indentifikasi, dimana karyawan merasakan kebanggaan atas organisasinya. Seorang karyawan akan merasa bangga bila perusahaan di mana dia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di mata masyarakat. Hal ini pulalah yang mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan

pekerjaannya. Timbulnya rasa bangga ini juga merupakan keuntungan bagi perusahaan, karena secara langsung atau tidak, karyawan tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga sikap dan perilaku agar tetap baik di mata masyarakat.

Komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan dapat diwujudkan dari keterlibatan diri dengan organisasi. Pentingnya pekerjaan bagi karyawan akan menentukan tingkat keterlibatan karyawan untuk mau memberikan seluruh kapasitasnya demi terlaksananya pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Ketika karyawan akan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas tersebut penting, maka akan semakin rela karyawan untuk memberikan waktu, tenaga dan pikirannya demi pekerjaan itu. Dengan karyawan yang komit dengan pekerjaan akan menempatkan pekerjaan sebagai bagian penting dari diri karyawan, dan hal ini menggambarkan adanya keterlibatan secara penuh karyawan terhadap pekerjaan atau tugasnya, sehingga dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi.

Komitmen organisasi yang ada dalam diri karyawan dapat diwujudkan dari loyalitas karyawan dengan organisasi. Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Loyalitas para karyawan juga bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk

menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Loyalitas juga dapat mendorong tumbuhnya kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap pekerjaan dilaksanakan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahrial dan Chalidyanto (2014) yang berjudul “Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi terhadap Disiplin Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan disiplin kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,186 ($p=0,007$) dan koefisien beta (β) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,283 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,085 atau 8,5%, maka penelitian ini mampu membuktikan hipotesis ketiga.

Namun, dari hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kontrol yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja merupakan variabel yang berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 74,1%. Hal ini disebabkan variabel variabel kontrol yang

meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu, sehingga lebih mendorong terciptanya disiplin kerja daripada faktor motivasi kerja dan komitmen organisasi. Usia sangat berpengaruh terhadap karakteristik demografis individu. Perbedaan usia akan membedakan seberapa besar disiplin individu tersebut dalam melakukan aktivitas. Semakin tua usia individu maka disiplin kerja akan semakin menurun. Faktor jenis kelamin juga dapat mempengaruhi disiplin kerja seseorang, karena mayoritas disiplin kerja yang tinggi terjadi pada jenis kelamin pria. Pada jenis kelamin wanita lebih memiliki tingkat keabsenan yang tinggi dibandingkan dengan pria, hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan fungsi dari seorang wanita. Wanita memikul tanggung jawab rumah tangga dan keluarga yang lebih besar, juga masalah kewanitaan. Pendidikan juga dapat meningkatkan disiplin kerja seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang dengan pendidikan tinggi memiliki pemahaman yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya, dibandingkan karyawan dengan pendidikan rendah. Masa kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karena semakin senior seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan semakin giat bekerja dan kemungkinan semakin disiplin (Mahalapie, 2012).

Disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional masih perlu ditingkatkan. Mayoritas karyawan memiliki disiplin yang sedang (61,2%) terhadap peraturan kerja serta kurang tegasnya hukuman yang diberikan akan membuat karyawan sering melanggar aturan tersebut. Pelanggaran

demi pelanggaran dapat terjadi hampir di seluruh perusahaan yang ada tak terkecuali di PT. Anindya Mitra Internasional. Pelanggaran kedisiplinan yang paling sering terjadi yaitu keterlambatan karyawan masuk kerja.

Disiplin kerja menurut Wursanto (2001) adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Sinungan (2000) mendefinisikan disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh dua hal yakni motivasi kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Kemudian dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan merasa bertanggung jawab atas peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan disiplin demi mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan adanya motivasi di dalam diri karyawan dan komitmen yang tinggi maka karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, sehingga akan tercapai tingkat kedisiplinan yang tinggi di dalam organisasi tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,245 ($p=0,002$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,031 atau 3,1%.
2. Komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,312 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,068 atau 6,8%.
3. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,186 ($p=0,007$) dan koefisien beta (β) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,283 ($p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,085 atau 8,5%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam memprediksi disiplin kerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan disiplin kerja karyawan sebesar 8,5%. Dengan demikian masih terdapat 91,5% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: gaya kepemimpinan dan struktur organisasi.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan lebih baik ($\Delta R^2 = 74,1\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan disiplin kerja dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Anindya Mitra Internasional
 - a. Hendaknya PT. Anindya Mitra Internasional mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan balas jasa (upah/gaji) yang diberikan kepada para karyawan, menciptakan

kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

- b. Hendaknya PT. Anindya Mitra Internasional mampu meningkatkan komitmen organisasi dengan cara menggali faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti membuat karyawan menjadi lebih bangga bekerja di PT. Anindya Mitra Internasional, perusahaan harus melibatkan para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, dan menciptakan kesadaran karyawan PT. Anindya Mitra Internasional untuk tetap bekerja di PT. Anindya Mitra Internasional, sehingga akan menghasilkan karyawan yang berkomitmen tinggi. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan.
- c. Hendaknya PT. Anindya Mitra Internasional mampu mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar, sanksi serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam PT. Anindya Mitra Internasional, sehingga disiplin kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap disiplin kerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: gaya kepemimpinan dan struktur organisasi.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT. Anindya Mitra Internasional seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Akhir, Khairul Lubis. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nasional (Persero) Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Buchanan, B. 1974. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, pp 533-546.
- Cook, John & Wall, Toby. 1980. New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*. No. 53, pp 39-52.
- Donna McNeese, Smith. 1996. Increasing Employee, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Healthcare Management*. Summer 41, No 2, pp 160-175.
- Evanita, Leny. 2001. Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai RSUD Lubuk Sikapang. *Tesis*. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilder, Dick de. 2003. Commitment, Trust and Work Behaviour The Case of Contingent Workers. *Personnel Review*, Vol 32, No. 5, pp 588-604.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Haarr N, Robin. 1997. "They're making a bad name for department": Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol 20, Iss: 4. Pp 786-812.

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi* (No. 2 Tahun IV Edisi Khusus). Yogyakarta.
- James, Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, John Andy Wood. 2007. The Relationship of Facest of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment, *journal of Bussiness & Industrial Marketing*, Vol 22, Iss 5, pp 311-321.
- Levine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Penerjemahan: Iral Soedjono. Jakarta: Cemerlang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, Fuad. 2004. "Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. 1982. *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. San Diego, California: Academic Press.
- Rifai, Veitzhal Fawzi, & Basri, M.A. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syarizal, R. Indra dan Chalidyanto, D. 2014. Pengaruh Komitmen, Motivasi dan Struktur Organisasi terhadap Disipin Kerja. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol 2, No. 2.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

- Siagan, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1995. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. 2009. *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vest M. J., Scott K.D., and Markham S.E., 1994. "Self Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction and Instrumentally Beliefs in A Merit Pay Environment". *Journal of Bussiness and Pshychology*. Vol 9, No. 2, pp 171-181.
- Yoesana, Umy. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Studi Empiris pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *e-Journal Pemerintahan Integratif*, Vol 1, No. 1, pp 13-27.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. "Pengaruh Budaya Organisas, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 7, No. 2, pp 241-256.

LAMPIRAN

Kepada Yth :

Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional

Di tempat,

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional".

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saat ini. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Fitria Listya Sari
NIM.12808141042

Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (V).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden

Jenis Kelamin : (____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia : (____)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 20-30 tahun | 3. 41-50 tahun |
| 2. 31-40 tahun | 4. 51-60 tahun |

Pendidikan terakhir : (____)

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| 1. Sekolah Dasar | 5. Sarjana (S1) |
| 2. Sekolah Menengah Pertama | 6. Master (S2) |
| 3. Sekolah Menengah Atas | 7. Doktor (S3) |
| 4. Diploma | |

Lama bekerja : (____)

1. < 1 tahun
2. 1-5 tahun
3. 6-10 tahun
4. 11-15 tahun
5. >15 tahun

KET :

- | | |
|---------------|------------------------------|
| 1. STS | : Sangat Tidak Setuju |
| 2. TS | : Tidak Setuju |
| 3. S | : Setuju |
| 4. SS | : Sangat Setuju |

No	Item Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
Motivasi Kerja					
1.	Saya bekerja karena ada keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuan				
2.	Saya terdorong untuk melakukan yang terbaik di dalam pekerjaan saya				
3.	Saya memiliki keinginan untuk bisa mempengaruhi pegawai lain				
4.	Saya memiliki keinginan untuk dapat menempati jabatan di tempat kerja				
5.	Saya memiliki keinginan untuk dapat bekerjasama dengan pegawai lain				
6.	Jika harus mengambil keputusan saya ingin keputusan tersebut diambil secara kesepakatan kelompok				
Komitmen Organisasi					
1.	Saya bangga ketika memberitahu orang dimana tempat saya bekerja.				
2.	Saya tidak akan merekomendasikan teman dekat saya untuk bekerja di tempat saya bekerja.				
3.	Di tempat kerja, Saya merasa telah melakukan usaha tidak hanya untuk diri saya sendiri namun juga untuk instansi				
4.	Saya merasa senang ketika saya dapat berkontribusi untuk kebaikan instansi tempat saya bekerja.				
5.	Saya akan tetap bertahan di tempat kerja saya meskipun tempat kerja saya sedang mengalami masalah keuangan.				
6.	Jika ada tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, tidak akan membuat saya berkeinginan untuk keluar dari tempat saya bekerja.				

No	Item Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
DisiplinKerja					
1.	Saya tidak pernah absen apabila tidak ada hal yang mendesak				
2.	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja				
3.	Saya selalu bersikap sesuai dengan peraturan yang ada di dalam organisasi				
4.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan saya selama jam kerja berlangsung				
5.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

NO	Motivasi Kerja						Komitmen Organisasi						Disiplin Kerja				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
2	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4
4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
6	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3
7	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3
9	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3
11	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3
14	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
18	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
20	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
21	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3
22	3	3	2	2	3	2	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4
23	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
27	4	4	4	3	4	4	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
29	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
30	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
31	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
37	2	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2

NO	Motivasi Kerja						Komitmen Organisasi						Disiplin Kerja				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
52	3	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
53	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4
54	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
56	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3
57	3	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3
59	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
61	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4	1	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3
64	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3
66	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
67	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3
69	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3
70	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4
71	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4
72	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2
73	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2
76	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	4	1

NO	Motivasi Kerja						Komitmen Organisasi						Disiplin Kerja				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
78	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
79	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
80	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
82	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
83	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2
84	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
85	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

DATA PENELITIAN

NO	Motivasi Kerja						Komitmen Organisasi						Disiplin Kerja					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
1	2	2	2	2	2	10	3	3	3	4	3	16	2	2	2	2	4	12
2	3	3	2	2	3	13	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	3	3	2	3	4	15
6	3	3	2	3	2	13	2	3	4	4	4	17	2	2	2	2	4	12
7	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	1	12	2	2	2	2	3	11
8	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	1	12	2	3	2	3	3	13
9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	2	3	3	15
10	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	1	12	3	1	1	1	3	9
11	4	4	3	2	3	16	3	3	4	3	4	17	4	3	3	3	3	16
12	4	4	4	3	3	18	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
13	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13
14	4	3	3	4	3	17	2	3	4	4	4	17	4	4	3	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	2	3	14	3	2	3	4	3	15	3	3	3	3	4	16
17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	17
18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
19	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	1	12	3	1	1	1	3	9
20	2	2	2	2	2	10	3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	4	17
21	4	4	3	2	3	16	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
22	4	3	3	2	4	16	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18
25	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
27	4	3	3	2	3	15	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16
28	4	4	4	3	3	18	4	4	1	4	4	17	3	4	4	4	4	19
29	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	19
30	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	4	2	4	2	3	15
32	3	3	3	3	2	14	2	3	4	4	4	17	3	3	4	3	4	17
33	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	2	3	2	3	12
34	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
35	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	1	12	2	2	2	2	3	11
36	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20

NO	Motivasi Kerja						Komitmen Organisasi						Disiplin Kerja					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
37	2	1	2	2	2	9	2	3	3	3	1	12	3	3	2	3	3	14
38	3	3	2	2	3	13	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18
39	4	4	3	2	3	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
40	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	3	12
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	3	2	3	16	2	3	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13
43	4	4	3	2	3	16	2	3	3	3	1	12	2	3	2	3	3	13
44	4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
45	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	3	17	4	3	2	3	4	16
46	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	4	17
47	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19	2	4	2	4	4	16
48	3	3	2	4	4	16	3	3	3	4	4	17	3	4	4	4	4	19
49	3	2	2	3	3	13	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	4	18
50	2	3	3	2	3	13	2	3	3	3	2	13	4	4	2	4	3	17
51	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	1	12	2	3	2	3	3	13
52	4	4	3	2	3	16	2	3	3	3	1	12	3	2	2	2	3	12
53	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17
54	1	2	1	2	1	7	3	3	4	4	3	17	2	2	2	2	4	12
55	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	4	16	2	3	2	3	3	13
56	4	3	3	3	3	16	2	3	4	4	3	16	3	4	3	4	4	18
57	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
58	3	3	2	3	2	13	4	4	4	4	4	20	3	3	2	3	4	15
59	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	19
61	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17
62	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	4	15	3	3	3	3	3	15
63	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
64	1	2	2	2	2	9	2	3	3	3	1	12	2	2	1	2	3	10
65	3	4	3	4	3	17	3	2	3	4	2	14	4	4	3	4	4	19
66	4	3	2	2	3	14	2	2	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
67	4	4	3	3	3	17	4	4	1	4	4	17	3	3	4	3	4	17
68	4	2	2	2	3	13	4	3	4	4	3	18	2	3	2	3	4	14
69	3	3	3	2	2	13	3	3	3	4	3	16	2	3	2	3	4	14
70	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	4	16
71	3	3	4	4	3	17	2	3	3	3	1	12	4	3	3	3	3	16
72	3	3	2	3	3	14	2	3	4	4	3	16	2	3	2	3	4	14
73	3	3	3	3	2	14	2	4	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13
74	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	1	12	2	3	2	3	3	13

NO	Motivasi Kerja						Komitmen Organisasi						Disiplin Kerja					
	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	JML
75	2	3	3	2	3	13	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	4	14
76	2	2	2	2	2	10	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12
77	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	1	12	3	4	3	4	3	17
78	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14
79	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15
80	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	19	4	3	3	3	4	17
81	4	4	3	3	3	17	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12
82	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	13	3	1	1	1	3	9
83	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	3	19
84	2	2	2	2	2	10	3	4	2	4	4	17	2	3	2	3	4	14
85	4	4	3	2	3	16	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja
1	Laki-laki	31-40 tahun	SD	6-10 tahun
2	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
3	Perempuan	51-60 tahun	Diploma	>15 tahun
4	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
5	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
6	Laki-laki	20-30 tahun	SMP	1-5 tahun
7	Laki-laki	31-40 tahun	SD	1-5 tahun
8	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
9	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	11-15 tahun
10	Laki-laki	20-30 tahun	SD	<1 tahun
11	Perempuan	41-50 tahun	SMP	>15 tahun
12	Perempuan	51-60 tahun	SMA	1-5 tahun
13	Laki-laki	51-60 tahun	SD	11-15 tahun
14	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
15	Perempuan	51-60 tahun	S1	11-15 tahun
16	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
17	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	6-10 tahun
18	Laki-laki	51-60 tahun	S1	>15 tahun
19	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	<1 tahun
20	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
21	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
22	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
23	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	11-15 tahun
24	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
25	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
26	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
27	Perempuan	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
28	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
29	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
30	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
31	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
32	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	11-15 tahun
33	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	6-10 tahun
34	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	11-15 tahun
35	Laki-laki	31-40 tahun	SD	1-5 tahun
36	Perempuan	51-60 tahun	S2	>15 tahun
37	Laki-laki	41-50 tahun	S1	1-5 tahun
38	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	11-15 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja
39	Laki-laki	51-60 tahun	Diploma	1-5 tahun
40	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	1-5 tahun
41	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
42	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
43	Laki-laki	20-30 tahun	SMP	>15 tahun
44	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
45	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
46	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
47	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
48	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
49	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
50	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
51	Laki-laki	31-40 tahun	SD	>15 tahun
52	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	1-5 tahun
53	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	>15 tahun
54	Laki-laki	20-30 tahun	SD	1-5 tahun
55	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
56	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
57	Perempuan	51-60 tahun	SMA	11-15 tahun
58	Perempuan	51-60 tahun	SMA	1-5 tahun
59	Perempuan	51-60 tahun	S1	>15 tahun
60	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
61	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
62	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
63	Laki-laki	41-50 tahun	Diploma	1-5 tahun
64	Laki-laki	20-30 tahun	SD	1-5 tahun
65	Perempuan	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
66	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
67	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
68	Laki-laki	31-40 tahun	SD	1-5 tahun
69	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
70	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
71	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	6-10 tahun
72	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
73	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
74	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
75	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
76	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	1-5 tahun
77	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	1-5 tahun
78	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama_Bekerja
79	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	>15 tahun
80	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	>15 tahun
81	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	6-10 tahun
82	Laki-laki	31-40 tahun	SD	1-5 tahun
83	Perempuan	51-60 tahun	S1	11-15 tahun
84	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	1-5 tahun
85	Perempuan	51-60 tahun	SMA	1-5 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Motivasi Kerja	KTG	Komitmen Organisasi	KTG	Disiplin Kerja	KTG
1	10	Rendah	16	Sedang	12	Rendah
2	13	Sedang	20	Tinggi	17	Sedang
3	20	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
4	18	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
5	15	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
6	13	Sedang	17	Sedang	12	Rendah
7	10	Rendah	12	Rendah	11	Rendah
8	14	Sedang	12	Rendah	13	Sedang
9	15	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
10	13	Sedang	12	Rendah	9	Rendah
11	16	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
12	18	Tinggi	14	Sedang	15	Sedang
13	13	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
14	17	Sedang	17	Sedang	19	Tinggi
15	20	Tinggi	18	Sedang	20	Tinggi
16	14	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
17	15	Sedang	20	Tinggi	17	Sedang
18	15	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
19	10	Rendah	12	Rendah	9	Rendah
20	10	Rendah	17	Sedang	17	Sedang
21	16	Sedang	17	Sedang	20	Tinggi
22	16	Sedang	18	Sedang	20	Tinggi
23	13	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
24	18	Tinggi	20	Tinggi	18	Sedang
25	18	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
26	20	Tinggi	17	Sedang	20	Tinggi
27	15	Sedang	19	Tinggi	16	Sedang
28	18	Tinggi	17	Sedang	19	Tinggi
29	18	Tinggi	19	Tinggi	19	Tinggi
30	20	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
31	15	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
32	14	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
33	12	Rendah	13	Rendah	12	Rendah
34	17	Sedang	20	Tinggi	16	Sedang
35	13	Sedang	12	Rendah	11	Rendah
36	19	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
37	9	Rendah	12	Rendah	14	Sedang
38	13	Sedang	19	Tinggi	18	Sedang

No	Motivasi Kerja	KTG	Komitmen Organisasi	KTG	Disiplin Kerja	KTG
39	16	Sedang	20	Tinggi	18	Sedang
40	15	Sedang	14	Sedang	12	Rendah
41	20	Tinggi	20	Tinggi	20	Tinggi
42	16	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
43	16	Sedang	12	Rendah	13	Sedang
44	15	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
45	17	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
46	16	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
47	18	Tinggi	19	Tinggi	16	Sedang
48	16	Sedang	17	Sedang	19	Tinggi
49	13	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
50	13	Sedang	13	Rendah	17	Sedang
51	14	Sedang	12	Rendah	13	Sedang
52	16	Sedang	12	Rendah	12	Rendah
53	18	Tinggi	18	Sedang	17	Sedang
54	7	Rendah	17	Sedang	12	Rendah
55	14	Sedang	16	Sedang	13	Sedang
56	16	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
57	20	Tinggi	19	Tinggi	20	Tinggi
58	13	Sedang	20	Tinggi	15	Sedang
59	18	Tinggi	20	Tinggi	20	Tinggi
60	18	Tinggi	18	Sedang	19	Tinggi
61	15	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
62	14	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
63	15	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
64	9	Rendah	12	Rendah	10	Rendah
65	17	Sedang	14	Sedang	19	Tinggi
66	14	Sedang	13	Rendah	15	Sedang
67	17	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
68	13	Sedang	18	Sedang	14	Sedang
69	13	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
70	18	Tinggi	20	Tinggi	16	Sedang
71	17	Sedang	12	Rendah	16	Sedang
72	14	Sedang	16	Sedang	14	Sedang
73	14	Sedang	15	Sedang	13	Sedang
74	12	Rendah	12	Rendah	13	Sedang
75	13	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
76	10	Rendah	12	Rendah	12	Rendah
77	15	Sedang	12	Rendah	17	Sedang
78	14	Sedang	13	Rendah	14	Sedang

No	Motivasi Kerja	KTG	Komitmen Organisasi	KTG	Disiplin Kerja	KTG
79	16	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
80	15	Sedang	19	Tinggi	17	Sedang
81	17	Sedang	12	Rendah	12	Rendah
82	12	Rendah	13	Rendah	9	Rendah
83	18	Tinggi	16	Sedang	19	Tinggi
84	10	Rendah	17	Sedang	14	Sedang
85	16	Sedang	20	Tinggi	16	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	941,826
	df	136
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Motivasi1	,828		
Motivasi2	,915		
Motivasi3	,847		
Motivasi4	,408		
Motivasi5	,903		
Motivasi6	,805		
Komitmen1			,909
Komitmen2			,782
Komitmen3			,490
Komitmen4			,669
Komitmen5			,801
Komitmen6			,779
Disiplin1		,823	
Disiplin2		,826	
Disiplin3		,689	
Disiplin4		,808	
Disiplin5		,900	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,692
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	883,711
	df	105
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix

	Component		
	1	2	3
Motivasi1	,827		
Motivasi2	,930		
Motivasi3	,856		
Motivasi5	,907		
Motivasi6	,814		
Komitmen1			,910
Komitmen2			,819
Komitmen4			,673
Komitmen5			,807
Komitmen6			,763
Disiplin 1		,822	
Disiplin2		,821	
Disiplin3		,690	
Disiplin4		,807	
Disiplin5		,902	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	85	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. MOTIVASI KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6

2. MOTIVASI KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	5

3. KOMITMEN ORGANISASI TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	6

4. KOMITMEN ORGANISASI TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	5

5. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	5

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Motivasi_ Kerja	Komitmen_ Organisasi	Disiplin_Kerja
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,476**	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	85	85	85
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	,476**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	85	85	85
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,712**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI KONVERGEN DAN DIVERGEN

1. Hasil Validitas Konvergen

No	Variabel	AVE	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,784	Valid
2	Komitmen Organisasi	0,738	Valid
3	Disiplin Kerja	0,809	Valid

2. Hasil Divergen

Nilai Korelasi *Pearson* dan AVE

No	Variabel	1	2	3
1	Motivasi Kerja	0,784		
2	Komitmen Organisasi	0,476**	0,738	
3	Disiplin Kerja	0,712**	0,681**	0,809

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Nilai korelasi *Pearson* tunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	60	70,6	70,6	70,6
	Perempuan	25	29,4	29,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	6	7,1	7,1	7,1
	31-40 tahun	15	17,6	17,6	24,7
	41-50 tahun	25	29,4	29,4	54,1
	51-60 tahun	39	45,9	45,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	10	11,8	11,8	11,8
	SMP	7	8,2	8,2	20,0
	SMA	49	57,6	57,6	77,6
	Diploma	4	4,7	4,7	82,4
	S1	14	16,5	16,5	98,8
	S2	1	1,2	1,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	2	2,4	2,4	2,4
	1-5 tahun	25	29,4	29,4	31,8
	6-10 tahun	5	5,9	5,9	37,6
	11-15 tahun	12	14,1	14,1	51,8
	>15 tahun	41	48,2	48,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	85	7,00	20,00	15,0118	2,86396
Komitmen_Organisasi	85	12,00	20,00	16,0824	2,71333
Disiplin_Kerja	85	9,00	20,00	15,6706	2,98563
Valid N (listwise)	85				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja	
M	= 15,01
Sd	= 2,86
Tinggi	$: X \geq M + SD$
Sedang	$: M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	$: X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 17,88$
Sedang	$12,15 \leq X < 17,88$
Rendah	$X < 12,15$

Komitmen_Organisasi	
M	= 16,08
Sd	= 2,71
Tinggi	$: X \geq M + SD$
Sedang	$: M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	$: X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 18,80$
Sedang	$13,37 \leq X < 18,80$
Rendah	$X < 13,37$

Disiplin_Kerja	
M	15,67
Sd	2,99
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 18,66$
Sedang	: $12,68 \leq X < 18,66$
Rendah	: $X < 12,68$

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	22,4	22,4	22,4
	Sedang	54	63,5	63,5	85,9
	Rendah	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	22	25,9	25,9	25,9
	Sedang	43	50,6	50,6	76,5
	Rendah	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	22,4	22,4	22,4
	Sedang	52	61,2	61,2	83,5
	Rendah	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_ Kerja	Komitmen_ Organisasi	Disiplin_Kerja
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15,0118	16,0824	15,6706
	Std. Deviation	2,86396	2,71333	2,98563
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,127	,091
	Positive	,066	,110	,074
	Negative	-,100	-,127	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,922	1,166	,840
Asymp. Sig. (2-tailed)		,363	,132	,480

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin_Kerja * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja *	Between	(Combined)	414,219	11	37,656	8,217	,000
Motivasi_Kerja	Groups	Linearity	379,481	1	379,481	82,802	,000
		Deviation from Linearity	34,738	10	3,474	,758	,668
	Within Groups		334,558	73	4,583		
	Total		748,776	84			

Disiplin_Kerja * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin_Kerja *	Between	(Combined)	378,460	8	47,307	9,709	,000
Komitmen_Organisasi	Groups	Linearity	347,096	1	347,096	71,234	,000
		Deviation from Linearity	31,364	7	4,481	,920	,496
	Within Groups		370,317	76	4,873		
	Total		748,776	84			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,650	1,76751

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi,
Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,600	2	246,300	78,838	,000 ^a
	Residual	256,177	82	3,124		
	Total	748,776	84			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,002	1,275		,002	,999		
	Motivasi_Kerja	,523	,077	,501	6,825	,000	,773	1,293
	Komitmen_Organisasi	,486	,081	,442	6,017	,000	,773	1,293

- a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 1

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia ^a	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,861 ^a	,741	,728	1,55808	,741	57,110	4	80	,000
2	,878 ^b	,772	,757	1,47137	,031	10,707	1	79	,002
3	,909 ^c	,826	,813	1,29153	,055	24,533	1	78	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554,567	4	138,642	57,110	,000 ^a
	Residual	194,210	80	2,428		
	Total	748,776	84			
2	Regression	577,747	5	115,549	53,373	,000 ^b
	Residual	171,030	79	2,165		
	Total	748,776	84			
3	Regression	618,669	6	103,112	61,816	,000 ^c
	Residual	130,107	78	1,668		
	Total	748,776	84			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Motivasi_Kerja, Komitmen_Organisasi

d. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,250	,652		9,586	,000
	Jenis_Kelamin	1,646	,455	,253	3,618	,001
	Usia	1,055	,253	,337	4,170	,000
	Pendidikan	,660	,193	,259	3,427	,001
	Lama_Bekerja	,514	,146	,237	3,514	,001
2	(Constant)	4,233	,871		4,860	,000
	Jenis_Kelamin	1,103	,460	,169	2,395	,019
	Usia	,974	,240	,311	4,052	,000
	Pendidikan	,513	,187	,201	2,735	,008
	Lama_Bekerja	,408	,142	,188	2,878	,005
	Motivasi_Kerja	,255	,078	,245	3,272	,002
3	(Constant)	1,404	,954		1,471	,145
	Jenis_Kelamin	,829	,408	,127	2,032	,046
	Usia	,819	,213	,261	3,841	,000
	Pendidikan	,502	,165	,197	3,051	,003
	Lama_Bekerja	,304	,126	,140	2,412	,018
	Motivasi_Kerja	,194	,070	,186	2,788	,007
	Komitmen_Organisasi	,312	,063	,283	4,953	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA 2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,861 ^a	,741	,728	1,55808	,741	57,110	4	80	,000
2	,899 ^b	,809	,797	1,34574	,068	28,238	1	79	,000
3	,909 ^c	,826	,813	1,29153	,017	7,772	1	78	,007

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554,567	4	138,642	57,110	,000 ^a
	Residual	194,210	80	2,428		
	Total	748,776	84			
2	Regression	605,706	5	121,141	66,891	,000 ^b
	Residual	143,071	79	1,811		
	Total	748,776	84			
3	Regression	618,669	6	103,112	61,816	,000 ^c
	Residual	130,107	78	1,668		
	Total	748,776	84			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Komitmen_Organisasi, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,250	,652		9,586	,000
	Jenis_Kelamin	1,646	,455	,253	3,618	,001
	Usia	1,055	,253	,337	4,170	,000
	Pendidikan	,660	,193	,259	3,427	,001
	Lama_Bekerja	,514	,146	,237	3,514	,001
2	(Constant)	2,605	,887		2,935	,004
	Jenis_Kelamin	1,201	,402	,184	2,990	,004
	Usia	,864	,222	,276	3,898	,000
	Pendidikan	,609	,167	,239	3,656	,000
	Lama_Bekerja	,372	,129	,171	2,880	,005
	Komitmen_Organisasi	,343	,065	,312	5,314	,000
3	(Constant)	1,404	,954		1,471	,145
	Jenis_Kelamin	,829	,408	,127	2,032	,046
	Usia	,819	,213	,261	3,841	,000
	Pendidikan	,502	,165	,197	3,051	,003
	Lama_Bekerja	,304	,126	,140	2,412	,018
	Komitmen_Organisasi	,312	,063	,283	4,953	,000
	Motivasi_Kerja	,194	,070	,186	2,788	,007

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja