

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Studi kasus pada KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera)

Skripsi

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh :
FINA AFIANTI
NIM.200111034

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus Pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera)

FINA AFIANTI
NIM. 200111034

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

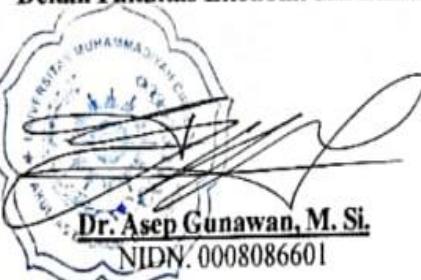

Dr. Wiwi Hartati, S.kom., M.Si.
NIDN. 0418067101

Pembimbing II

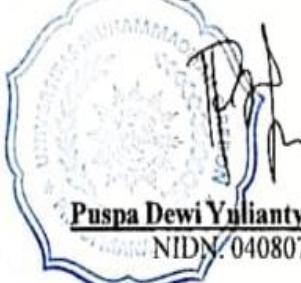

Sylvani, S.E., M.M.
NIDN.

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen


Puspa Dewi Yulianty, S. Pd.,MM.
NIDN. 0408079101

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI

(Studi kasus Pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera)

FINA AFANTI
NIM. 200111034

Telah dipertahankan dihadapan Tim
Penguji Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

1. **Dr. Wiwi Hartati, S.Kom., M.Si.**
NIDN. 0418067101
Pembimbing I

(.....)

2. **Sylvani, S.E., M.M.**
NIDN.
Pembimbing II

(.....)

3. **Sahara, S.Ag, S.E., M.Si.**
NIDN. 0426067301
Penguji I

(.....)

4. **Risdianto, S.E., M.M.**
NIDN. 0410037602
Penguji II

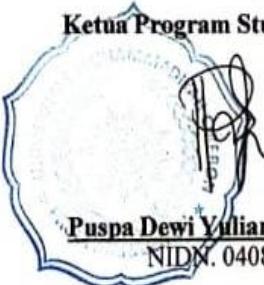
(.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Asep Gunawan, M. Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen

Puspa Dewi Yulianty, S. Pd., MM.
NIDN. 0408079101

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah 48 responden. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala linkert. Analisa data meliputi uji validasi, reliabilitas dan analisa regresi berganda, uji t, uji F dan R2. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana tingkat signifikansi pada 0,039 lebih kecil dari 0,05 . Motivasi kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dimana tingkat signifikansi pada 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan Tingkat signifikan sebesar 0,572 atau 57,2 % . Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pihak intansi dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi

ABSTRACT

Research purposes For know influence discipline work and motivation Work to commitment organization at KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA. Samples used is sample where are you bored ? all over population made sample with total 48 respondents . Instrument study use questionnaire with scale linkert . Data analysis includes validation , reliability and analysis tests regression multiple , t test, F test and R2. Research result prove that discipline Work influential positive and significant to commitment organization Where level significance at more than 0.039 small from 0.05 . Motivation Work Work influential positive and significant to commitment organization Where level significance at over 0.000 small from 0.05. Influence discipline work and motivation Work to commitment organization in a way simultaneous influential positive and significant with a significant level amounting to 0.572 or 57.2 %. Research result can used as material reference for party agency in increase commitment organization .

Keywords : discipline work , motivation work and commitment organization

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya,"

(QS. Al-Baqarah [2]: 286).

"Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta
kesulitan ada kemudahan,"

(QS. Asy-Syârâh [94]: 5-6).

"Waktumu terbatas, jangan habiskan untuk hidup orang lain"

(Steve Jobs).

"Lakukan yang terbaik dalam setiap proses yang kamu jalani, agar mendapatkan
hasil yang terbaik seperti kamu inginkan."

(Fina Afianti)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT sang maha Segalanya, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”. Adapun penyusunan skripsi ini dijadikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Dalam penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Ibu Dr. Wiwi Hartati, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi 1 yang telah meluangkan waktu dan bersedia membimbing penulis dalam proses menyusun skripsi ini.
5. Ibu Slyvani, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi 2 yang telah meluangkan waktu dan bersedia memberikan bimbingan dan arahan serta motivasi dalam proses menyusun skripsi ini.
6. Seluruh jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon

7. Ibu pimpinan dan segenap karyawan KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.
8. Encum Sumarni selaku Ibu kandung yang selalu memberikan dukungan dan supportnya baik berupa materi maupun kasih sayangnya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan selalu mendoakan, mendampingi dan memberikan dorongan untuk kesuksesan penulis kedepanya. Terimakasih sudah menjadi ibu terbaik dan semangat hidup bagi penulis .
9. Ono Haryono selaku Bapak Kandung yang merupakan cinta pertama bagi penulis yang selalu menjadi garda terdepan penulis untuk segala keluh kesah yang di rasakan, serta selalu memberikan dukungan baik berupa moral, materi dan spiritual agar terselesaikannya penulisan skripsi ini. Terimakasih sudah menjadi Bapak yang baik untuk anak Perempuan satu-satunya.
10. Segenap keluarga besar Nenek, kakek, uwak, bibi, kakak sepupu, adik sepupu terima kasih atas dukungan dan doa yang telah diberikan.
11. Rizcita Nurmelia, teman seperjuangan dan terbaik segala-galanya yang menemani dalam suka maupun duka.
12. Rosa Amelia, Sahabat sedari kecil yang selalu memberikan dukungan dan selalu meyakinkan bahwa penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan skripsi Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah sama-sama memberikan support.
14. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri. Fina Afianti. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha, walaupun sering kali putus asa atas apa yang sedang di usahakan dan Terimakasih untuk menyelesaikan skripsi ini. Tetap menjadi manusia yang mau berusaha, tidak lelah untuk mencoba, dan selalu kuat menghadapi segala keadaan yang terkadang tidak seperti yang diharapkan.

Ucapan terima kasih juga di tunjukan kepada semua pihak yang nama nya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Penulis hanya dapat memohon dan berdo'a semoga bantuan, bimbingan, dukungan, semangat dan masukan yang telah di berikan menjadi pintu datangnya ridho dan kasih sayang Allah SWT di dunia dan akhirat. Aamiin ya robbal'alamin.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan yang di miliki oleh penulis. Oleh karena nya penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Cirebon, Agustus 2024

Fina Afianti
(200111034)

DAFTAR ISI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI.....	i
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	iii
MOTTO	vi
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR LAMPIRAN	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN	4
1.1 Latar Belakang Masalah	4
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Batasan Masalah	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II	15
TINJAUAN TEORITIS.....	15
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	15
2.2 Uraian Teori.....	24
2.3 Kerangka Berpikir.....	34
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III.....	39
METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Metode Penlitian	39
3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	41
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian.....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisis Data	44
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN	54

4.1	Karakteristik Responden / Profil Objek Penelitian	54
4.2	Hasil Penelitian.....	63
4.3	Pembahasan.....	70
BAB V	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran	76
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data rekapan absensi karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS) perbulan Januari 2024 – Maret 2024	6
Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS)	8
Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS).10	
Tabel 1. 4 Data Turnover karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS)	12
Tabel 2. 1Rekapitulasi Penelitian Perdahulu.....	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert.....	45
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	54
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden	55
Tabel 4. 3Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4. 4 Kriteria Bobot Deskriptif Variabel Penelitian	57
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	60
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Regresi.....	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

Tabel 4. 12 Hasil uji T68

Tabel 4. 13 Hasil uji F69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER	82
LAMPIRAN 2 TABULASE DATA	88
LAMPIRAN 3 HASIL UJI SPSS 25	93
LAMPIRAN 4 SURAT IJIN PENELITIAN	98
LAMPIRAN 5 DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang mengarah kepada kepentingan pelaku organisasi adalah memuaskan kebutuhan individu karyawan, menyediakan dan mempertahankan komitmen organisasi mereka dengan memastikan kepuasan kerja. Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi. Dari semua tantangan di organisasi, khususnya untuk departemen SDM, masalah utamanya adalah menciptakan dan mempertahankan kondisi karyawan yang berkomitmen karena semakin berkomitmen karyawan maka semakin tinggi kemungkinan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthans (2009) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen didasarkan pada kesatuan tujuan individu dan organisasi dan tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian, karyawan yang sangat berkomitmen untuk organisasi mereka, menganggap diri mereka sebagai bagian penting dari organisasi, memenuhi kebutuhan sosiologis dan fisiologis mereka,

percaya bahwa mereka akan mampu mencapai tujuan pribadi mereka sendiri melalui tujuan organisasi, lebih produktif daripada orang lain dan menjadi lebih terintegrasi dengan organisasi dan nilai-nilainya. Menurut O'Reilly dan Chatman (1986), komitmen yang benar-benar diharapkan mengarah kepada keterpaduan antara nilai-nilai individu dan organisasi. Sementara itu, tingkat komitmen organisasi tergantung pada apakah tujuan organisasi sesuai dengan norma dan nilai karyawan serta perlu mengetahui tentang kebutuhan individu sampai dimana telah terpenuhi. Hal yang utama dari tuntutan tersebut adalah pengetahuan tentang faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja para karyawan.

KSPPS AIMS sebelumnya adalah merupakan salah satu unit usaha yang dimiliki oleh Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) Al Ishlah yang berada di Desa Bobos kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon, yang didirikan pada tanggal 17 Oktober 1998 atas kebutuhan Kopontren pada saat itu sebagai usaha penunjang dalam kegiatan usaha utama Kopontren Al Ishlah sebagai Koperasi Konsumen. Dimana Kopontren juga memiliki beberapa unit usaha yang bergerak di layanan jasa seperti : 2 Unit Waralaba mini market yang bekerja sama dengan Alfa Mart, 1 Unit Minimarket anggota (TOSKA), 1 unit usaha Warpostelnet, Unit Usaha Galian C Gunung Kuda, 1 unit USPPS Mitra Syariah/Swamitra, 1 Unit USPPS Kopontren Al ishlah (BMT) yang memiliki 7 kantor layanan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS), kinerja karyawan tampaknya berada pada kondisi belum optimal. Hal

tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi, masih banyak karyawan yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir, serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga komitmen karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat.

Data rekapan absensi karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS) dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1 Data rekapan absensi karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS) perbulan Januari 2024 – Maret 2024

Bulan	Alasan				Jumlah Absen Hari Kerja
	Ijin	Alfa	Sakit	Terlambat	
Jan	8	3	2	10	23
Feb	2	1	4	15	22
Mar	4	0	3	16	23

Sumber : KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan mengalami peningkatan tiap bulan. Pada bulan Januari 2024 jumlah karyawan yang terlambat 10 orang, Pada bulan Febuari 2024 jumlah karyawan yang terlambat 15 orang dan Pada bulan januari 2024 jumlah karyawan yang terlambat juga mengalami peningkatan menjadi 16 orang. Peningkatan jumlah keterlambatan dapat mengganggu kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan dengan karyawan, terdapat permasalahan pada komitmen organisasional sehingga mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Motivasi kerja pasti memiliki pengaruh besar pada komitmen organisasi seseorang. Motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan salah satunya oleh motivasi kerja karena jika pegawai tidak mempunyai motivasi kerja maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil pra-survey yang telah diolah oleh peneliti. Berikut adalah tabel hasil kuesioner pra-survei dari variabel motivasi kerja di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS).

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS)

No	Dimensi	Jawaban					Total skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kebutuhan fisik	0	0	5	22	3	106	3,45
		3	3	5	13	6	102	3,4
2	Kebutuhan sosial	4	3	6	11	6	108	3,6
3	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	0	4	10	10	6	116	3,86
		0	0	10	14	6	118	3,93
4	Kebutuhan akan penghargaan	0	0	12	11	7	115	3,83
		0	0	9	12	9	110	3,66
5	Kebutuhan perwujudan diri	0	5	8	9	8	111	3,7
	Skor Rata-rata							3,67

Sumber : KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (2024)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Gambar 1.1 diketahui bahwa terdapat 5 (lima) nilai Motivasi Kerja pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS), yaitu Kebutuhan fisik, Kebutuhan sosial, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan akan penghargaan dan Kebutuhan perwujudan diri. Tabel di atas menunjukkan bahwa pada rata-rata yang diperoleh yaitu sekitar 3,67 hal tersebut dapat dikatakan rendah jika dibandingkan dengan seluruh variabel pra-survey lainnya. Dari 5 dimensi yang perlu diperhatikan yaitu dimensi kebutuhan fisik dengan nilai rata-rata 3,4, dimensi kebutuhan sosial dengan nilai rata-rata 3,6 dan dimensi kebutuhan akan perwujudan diri dengan nilai rata-rata 3,7, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja pada pegawai dikarenakan fasilitas yang diberikan belum optimal khususnya pada gaji

dan tunjangan lainnya, kurangnya interaksi pada sesama pegawai, pegawai tidak diberikan kesempatan untuk menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS) yaitu pada dimensi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kurangnya motivasi kerja yaitu dikarenakan gaji dan jaminan sosial yang diberikan oleh instansi belum sesuai dengan yang diharapkan apalagi pegawai yang masih berstatus kontrak, kurangnya mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan atau kenaikan jabatan, dan kurangnya mendapatkan dorongan atau dukungan dari atasan untuk staff dan karyawan dengan jabatan rendah.

Pentingnya kinerja di dalam suatu perusahaan yaitu untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Data penilaian kinerja karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS) dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS)

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2021		2022		2023	
		Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%	Jmlh Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	8	15,69	6	10,91	4	6,67
6,8 - 8,4	Baik	24	47,06	27	49,09	32	53,33
5,2 - 6,7	Cukup Baik	16	31,37	19	34,55	22	36,67
3,6 - 5,1	Kurang Baik	2	3,92	1	1,82	1	1,67
< 3,5	Tidak Baik	1	1,96	2	3,64	1	1,67
Jumlah Karyawan		51	100,00	55	100,00	60	100,00

Sumber:KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera (2021-2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS) mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2021 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 8 orang atau sekitar 15,69% dari 51 orang karyawan, kemudian di tahun 2022 menurun menjadi 10,91% dari 55 orang karyawan dan di tahun 2023 kembali menurun menjadi 6,67% dari 60 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2021 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 31,37% karyawan dan kemudian naik di tahun 2022 menjadi 34,55% dan di tahun 2023 jumlah karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 36,67%.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada Ibu Lidia selaku HRD, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Target yang ditetapkan adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini KSPPS AL-Islah Mitra Sejahtera (AIMS) membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan dan dapat dilihat pula banyaknya karyawan yang keluar, sebagaimana yang dapat dilihat dari data berikut:

Turnover yang ada dalam suatu organisasi dapat menular terhadap karyawan yang lainnya, ketika karyawan yang sudah keluar dari perusahaan dan mendapatkan kesuksesan di tempat baru biasanya hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan lama untuk ikut keluar dari perusahaan. Maka dari itu diperlukan pengelolaan untuk menghindari dampak dari *turnover* pada perusahaan. Fenomena turnover juga terjadi pada KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA yang bergerak di bidang koperasi keuangan. Seperti yang dapat kita lihat KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA merupakan perusahaan jasa keuangan yang perlu mengedepankan pelayanan terhadap nasabah. Maka dari itu peran sumber daya manusia sangat penting dan harus di perhatikan, Namun sayangnya KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi dengan jumlah karyawan yang ada. Hal ini di buktikan dengan melihat data turnover karyawan selama 3 tahun terakhir yang

di tampilkan di perusahaan ini dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Data Turnover karyawan KSPPS Al-Islah Mitra Sejahtera (AIMS)

TAHUN	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2021	7	8
2022	8	10
2023	6	13

Sumber: KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera (2021-2023)

Dilihat dari data turnover KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA dalam 3tahun terakhir dari mulai 2021-2023 cukup mengundang perhatian bagi peneliti terkait keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dalam setiap tahun pasti ada karyawan yang keluar dari KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya tidak tercapainya target yang di berikan perusahaan sehingga sebagian besar dari mereka memilih untuk mengajukan resign dari perusahaan. *Turnover* yang terjadi pada umumnya dapat terdiri dari beberapa faktor pribadi karyawan. Hal ini kiranya dapat menjadi perhatian bagi perusahaan untuk dapat menangani tingkat *turnover* karyawan yang terjadi, sehingga kedepannya bisa menekan tingkat *turnover* dan lebih memaksimalkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan-peraturan dan tata tertib yang di tetapkan.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan karyawan yang berprestasi sehingga tidak memiliki kesempatan untuk maju.
3. Beberapa karyawan kurang memahami pekerjaan sehingga karyawan tidak optimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya
4. Banyaknya karyawan yang terlambat datang tepat waktu dan absensi keterlambatan semakin meningkat.
5. Rendahnya kesadaran karyawan untuk bekerja dengan optimal dan produktif
6. Peningkatan motivasi karyawan yang kurang di perhatikan menjadikan karyawan tidak semangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) Dan penelitian ini hanya mencakup wilayah sekitar KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS).

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja simultan terhadap komitmen organisasi di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja simultan terhadap komitmen organisasi di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera ?

3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi kerja simultan terhadap komitmen organisasi di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Disiplin kerja signifikan terhadap Komitmen organisasi di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin kerja Dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Mengetahui dan mengembangkan pengetahuan dengan judul dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan koperasi.
2. Bagi organisasi atau perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu, dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam memperoleh gambaran untuk menyusun kerangka berpikir mengenai penelitian ini.

Tabel 2. 1Rekapitulasi Penelitian Perdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fauzi Ridwan , Dwinta Rahma Dini (2019)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih	Metode : Pengumpulan Data Kuesioner. Teknik Analisis Yang Digunakan Adalah Regresi Linier Berganda.	Hasil Pengujian Membuktikan Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi.
2.	I Gede Utarayana, I Gusti Ayu	Pengaruh Budaya Organisasi,	Metode : Kuesioner	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan

	Dewi Adnyani (2020),	Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Komitmen Organisasional		Tranformasional Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional, Secara Parsial
3.	Alfiana Anggraini ¹ , Mohammad Fauzan ² (2022)	Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN Bapenda Kota Semarang)	Metode : Kuesioner	S. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa (1) Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional. (2) Efikasi Diri Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasional, (3) Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap

				Komitmen Organisasional.
4.	Mikhael Nico Setiawan, Thomas Santoso (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Sistem Sarjana Sejahtera	Metode : Kuesioner	Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional
5.	Amal, Baso Amang, Aminuddin (2022)	Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv	Metode : Kuesioner	Hasil Penelitian Variabel Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Sifnifikan Terhadap Komitmen Organisasi.

		(Persero) Cabang Makassar		
6.	Galuh Viratania Fibriani Novianto Eko Nugroho (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pt Kereta Api Indonesia	Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Menggunakan Survei	Berdasarkan Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bawa Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.
7.	Oka Atikaa , Achmad Tavip Junaedib* , Astri Ayu	Work Discipline, Leadership, And Job Satisfaction On	Metode : Kuesioner	The Results Of This Study Indicate That Work Discipline Has No Significant Effect On

	Purwatin, Zainol Mustafa (2022)	Organizational Commitment And Teacher Performance Of State Junior High School In Bangko District, Rokan Hilir Regency	Organizational Commitment, Leadership Has A Significant Positive Effect On Organizational Commitment, Job Satisfaction Has No Significant Effect On Organizational Commitment, Work Discipline Has A Significant Positive Effect On Teacher Performance, Leadership Has No Significant Effect On Teacher Performance, Job Satisfaction Does Not Have A Significant Effect On Teacher
--	---------------------------------	---	--

				Performance, And Organizational Commitment Has No Significant Effect On Teacher Performance.
8.	Aghnesia Carolina Siahaya, Siti Haerani, Fauziah Umar (2022)	The Influence Of Workload, Work Discipline, And Work Environment On Organizational Commitment And Employee Performance At The Kesbangpol Agency Of South Sulawesi Province	Metode : Kuantitatif	The Results Of The Study Found That Workload Has A Positive But Not Significant Effect On Organizational Commitment, Work Discipline Has A Positive And Significant Effect On Organizational Commitment, Work Environment Has A Positive And Significant Influence On Organizational

				Commitment, Workload Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance, Work Discipline Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance, The Work Environment Has A Positive But Not Significant Effect On Employee Performance, Organizational Commitment Has A Positive And Significant Effect On Employee Performance
--	--	--	--	---

9.	Iskandar Nordat , Burhanudin Tola, And Mahmudin Yasin (2022)	The Effect Of Work Motivation And Perception Of College Support On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior In Bkpsdm, Tangerang District	Metode : Quantitative Approach	The Result Showed That Organizational Commitment Has Significant Direct Effect On Organizational Citizenship Behavior, Perceived Coworker Support Has Significant Direct Effect On Organizational Commitment, Work Motivation Has Significant Direct Effect On Organizational Commitment, Work Motivation Has Significant Indirect Effect On Organizational Citizenship
----	--	--	--------------------------------	---

				Behavior Through Organizational Commitment. Meanwhile, Perceived Coworker Support Has Not Significant Direct Effect On Organizational Citizenship Behavior, Work Motivation Has Not Significant Direct Effect On Organizational Citizenship Behavior, And Also Work Motivation Has Not Significant Indirect Effect On Organizational Commitment Through
--	--	--	--	---

				Organizational Citizenship Behavior.
10	Qëndrim Bytyqi (2020)	The Impact Of Motivation On Organizational Commitment: An Empirical Study With Kosovar Employees	Meode : Kuesioner	The Results Of Regression Analysis Shows That Motivation Has A Significant Effect In Organizational Commitment.

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Komitmen Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Luthans (2009) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (Priansa 2016) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja,

yang ditunjukan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individual, kelompok, dan organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2016. P.433) seperti yang dikemukakan di atas bahwa komitmen organisasi terdiri dari komponen, Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yg berbeda. Sementara itu, Mcshane dan Van Glinow dalam buku Wibowo (2016. P.433-435) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi, cara untuk membangun komitmen organisasi adalah melalui:

1. Justice and support. (Keadilan dan dukungan), affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitari seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cendrung menuai tingkat loyah lebih tinggi.
2. Shared value (nilai bersama) affective commitment menunjukan identitas seseorang pada organisasi, dengan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. Trust (kepercayaan) menunjukan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang meilibatkan resiko.

4. Organizational Comprehension (pemahaman organisasi). Menunjukan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah setrategis, dinamika sosial, dan tata ruang Fisik.

5. Employe involvemment (pelibatan pekerja). Meningkatkaan affective comuniti dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

Komitmen organisasi karyawan dapat dipengaruhi oleh tujuh faktor (Priansa, 2016) yaitu :

1. keadilan kerja,
2. keamanan kerja,
3. pemahaman organisasi,
4. keterlibatan karyawan,
5. kepercayaan,
6. motivasi,
7. disiplin.

2.2.1.3 Pengertian Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

- 1) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menujukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhiinya. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan

jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari

pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

7. Jumlah kompensasi yang layak Kompensasi merupakan sumber penghidupan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya dan kebutuhan keluarganya.
8. Pemimpin yang baik Tugas pemimpin di tempat kerja adalah membimbing dan mengarahkan pekerjaan para karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan sempurna.
9. Jaminan dalam pekerjaan Adanya jaminan pekerjaan di perusahaan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
10. Jabatan yang lebih tinggi Jabatan tertentu merupakan damba setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi, tetapi juga kesempatan untuk bekerja pada posisi tertentu di perusahaan.
11. Peraturan perusahaan yang fleksibel Sistem dan prosedur kerja dapat digambarkan sebagai aturan yang berlaku dan bertujuan untuk mengatur serta melindungi pekerja.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Akan tetapi Sastrohadiwiryo (2002: 291), menjelaskan bahwa indikator dalam disiplin kerja itu meliputi sebagaimana berikut:

- a. kehadiran
meliputi ketepatan atas kehadiran datang dan pulang serta pemberian surat izin ketika tidak memasuki hari kerja.
- b. Taat Terhadap Peraturan yang Berlaku

bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

c. Hukuman

sebagai bentuk timbal balik atas kesalahan karyawan ketika melanggar aturan yang berlaku.

d. Tanggung jawab

mempunyai sifat tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, menguasai dan mampu menyelesaikan tepat waktu.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan perilaku manusia dalam menyalurkan dan mempertahankan keinginannya untuk bekerja keras yang bertujuan agar mencapai suatu hasil yang optimal (Hasibuan M. S., 2019).

Menurut Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela pengertian motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk memusatkan tenaga dan pikirannya dalam melakukan sesuatu yang diinginkannya (Sinambela & Sinambela, 2019). Sedangkan menurut Sutrisno, motivasi merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu (Sutrisno, 2020).

Dalam melakukan aktivitas, seseorang pasti memiliki beberapa faktor yang memberikan dorongan untuk melakukan aktivitas tersebut. Pendapat-pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang terpacu untuk mencapai hasil yang diinginkannya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu (Sinambela & Sinambela, 2019):

- 1) Keinginan untuk bertahan hidup Keinginan untuk hidup meliputi kompensasi yang layak, pekerjaan tetap dan kondisi kerja yang nyaman dan aman.
- 2) Keinginan untuk memiliki sesuatu Keinginan untuk memiliki suatu objek dapat membuat seseorang ingin melakukan apa saja.
- 3) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang akan melakukan apa pun untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi.
- 4) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan Dapat mencakup adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang kompak dan harmonis, pimpinan yang bersikap adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat mereka bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk memperoleh kekuasaan di perusahaan membuat individu bekerja dan berusaha mencapainya
- 6) Kondisi lingkungan kerja Lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan serta kondisi kerja yang dapat memengaruhi kerja karyawan.
- 7) Jumlah kompensasi yang layak Kompensasi merupakan sumber penghidupan utama bagi karyawan untuk menghidupi dirinya dan kebutuhan keluarganya.
- 8) Pemimpin yang baik Tugas pemimpin di tempat kerja adalah membimbing dan mengarahkan pekerjaan para karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan sempurna.

- 9) Jaminan dalam pekerjaan Adanya jaminan pekerjaan di perusahaan memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
- 10) Jabatan yang lebih tinggi Jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi, tetapi juga kesempatan untuk bekerja pada posisi tertentu di perusahaan.
- 11) Peraturan perusahaan yang fleksibel Sistem dan prosedur kerja dapat digambarkan sebagai aturan yang berlaku dan bertujuan untuk mengatur serta melindungi pekerja.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya dibidangnya.

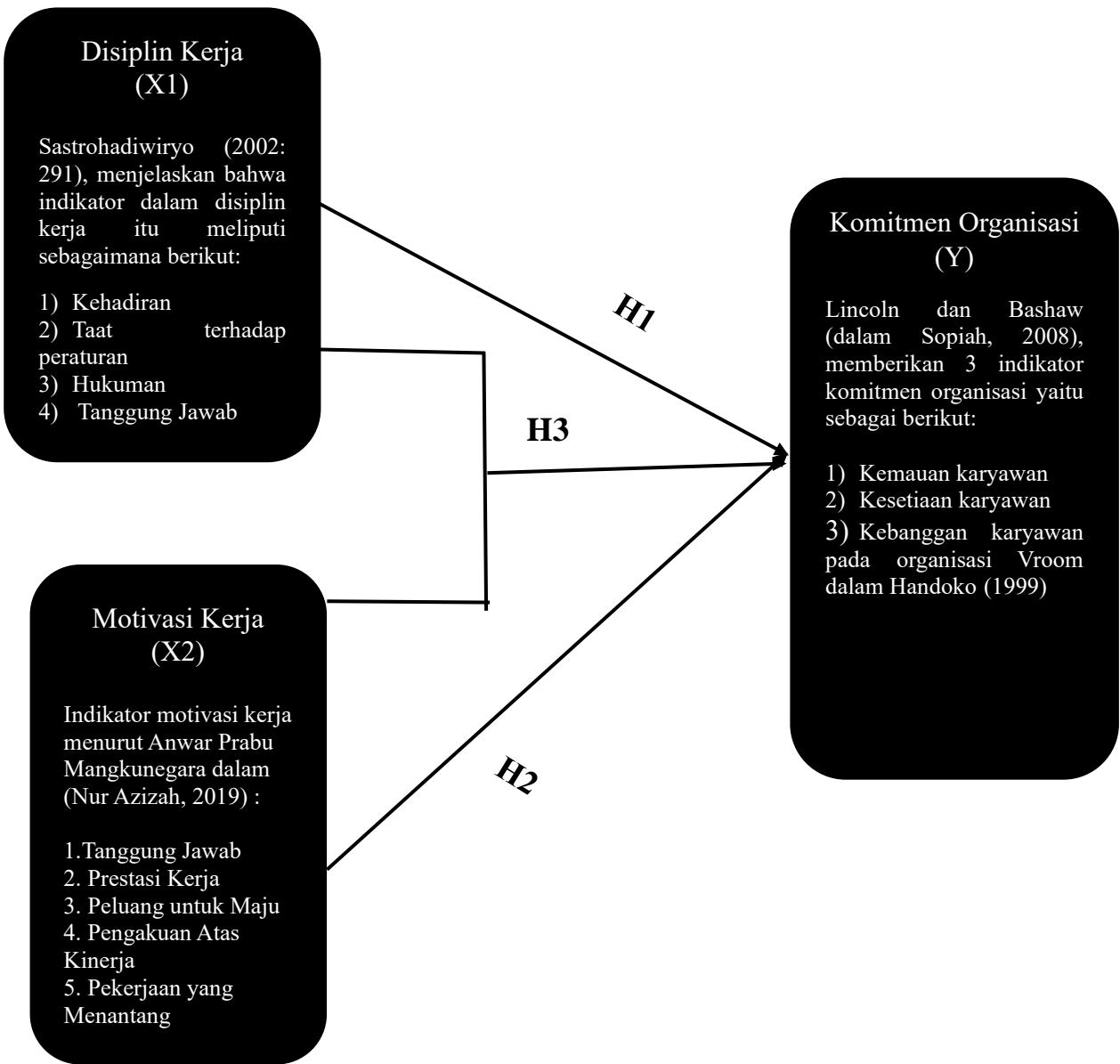
2.3 Kerangka Berpikir

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaelly M. dan Asri Laksmi Riani (2016) di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Dari 626 orang populasi diambil sampel 244 orang secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Luthans (2009) Komitmen organisasi ialah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah disiplin. Menurut Sutrisno (2014) disiplin kerja merupakan 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. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan tetap berkomitmen pada organisasi.

Selain disiplin, Motivasi menjadi alat dan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pula terhadap perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasional (Purnama et al., 2016; Miftachudin, 2019). Semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan.

Kerangka pemikiran diajukan untuk penelitian yang berlandaskan teori dan hasil telaah sementara. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen. Disiplin kerja (X1), Motivasi kerja (X2) merupakan sebagai variabel dependen. Dan Komitmen Organisasi (Y) merupakan variabel independen. Dalam penelitian ini akan mengetahui apakah Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera Berdasarkan variabel independen dan dependen maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut :



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012: 64). Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji

kebenarannya adalah sebagai berikut:

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam organisasi. Disiplin merupakan fungsi operasional terpenting dari Manajemen Sumber Daya Manusia, semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dicapai. Suatu instansi atau organisasi yang tidak menegakkan kedisiplinan akan menunjukkan gejala seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pegawai tidak mempunyai semangat dan semangat dalam bekerja, menurunnya prestasi kerja dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dengan begitu disiplin kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja pegawai. Rizaldi, dkk. (2019), Desi Saputra Rafie dkk (2018), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, Manurung, dkk (2017) dalam penelitiannya menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge, 2007:166). Seorang ASN yang mempunyai motivasi tinggi, akan memahami apa yang mereka lakukan, bekerja dengan penuh semangat, bergairah, dan gembira tanpa tekanan, untuk pencapaian yang lebih baik. Lalu pada Penelitian Tania (2013) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, sedangkan hasil penelitian Sumanto (2016) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera

H2: Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera

H3 : Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) Pada KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penlitian

Metode yang digunakan Adalah Metode Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen terdiri dari Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X1) dan Motivasi Kerja (X2), serta Komitmen Organisasi (Y) sebagai variabel dependen.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk yang berisi tentang pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi (Y)	<p>Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk memberikan yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya.</p> <p>(Meutia K.L dan Husada, 2019)</p>	<p>1. Komitmen Afektif</p> <p>2. Komitmen Berkelanjutan</p> <p>3. Komitmen Normative</p>	Likert
2	Disiplin Kerja (X1)	<p>Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sinambela, 2018).</p>	<p>1. Tepat Waktu</p> <p>2. Taat Terhadap Peraturan dalam Perusahaan</p> <p>3. Tanggung Jawab dalam Bertugas</p>	Likert

3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi. (Hasibuan, 2020:141)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan yang sesuai dengan kemampuannya	Likert
---	---------------------	--	--	--------

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera..

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh karena seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Maka Sampel yang di gunakan sebanyak 48 orang di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

3.4.1 Waktu

Waktu dilaksanaanya penelitian ini terhitung dari bulan Mei 2024 hingga Agustus 2024.

3.4.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera yang beralamat di Jl. Raya Imam Bonjol Gang Jl. Dewi Sartika Bobos Blok II, Kec. Dukupuntang, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat 45612.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019:455) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, pada laboratorium dengan metode eksperimen di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data

merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian.

Jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarluaskan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa buku, literatur, jurnal, artikel serta situs internet.

Teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu Penelitian Lapangan (Field Research) Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para pegawai sebagai responden yang penulis teliti, yang terdiri dari beberapa cara pengambilan data, yaitu:

1. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di instansi guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung kelapangan dengan mengadakan Tanya jawab kepada bagian personalia yang mempunyai wewenang dari para pegawai KSPPS AL-Ishlah Mitra Sejahtera yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti sekaligus menjadi objek penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarluaskan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisianya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian yang menggunakan suatu alat tertentu. Menurut Sugiyono (2019:137) “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya”.

Peneliti mengumpulkan data salah satunya dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2019:93) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan skala likert

setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Selanjutnya, indikator dijadikan tolak ukur untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam skala likert jawaban setiap item instrumen memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Tingkat persetujuan skala likert terdiri dari pilihan skala yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat setuju.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dimana alternatif jawaban disediakan dengan lima pilihan dan diberikan skor dari masing-masing pilihan tersebut. Hal itu terdapat dalam tabel alternatif jawaban dengan skala likert sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:249)

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, jawaban yang disediakan diberikan bobot nilai yang berfungsi untuk memudahkan responden untuk menjawab pernyataan, atau pertanyaan dari kuesioner. Pengisian jawaban kuesioner pun dilakukan dalam bentuk checklist (✓) disetiap kolom kuesioner.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) menyatakan maksud validitas adalah sebagai berikut: “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui

sejauh mana alat pengukur (kuesioner) dalam memastikan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Maksudnya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tepat atau valid terhadap penilaian dalam kuesioner. Pengujian validitas ini menggunakan rumus pearson product moment, dengan kriteria sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien r product moment

r : Koefisien validitas item yang dicari

x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

y : Skor total instrument

n : Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2022:215) sebagai berikut:

Jika $r \geq 0,30$ maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika $r \leq 0,30$ maka instrument atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation $> 0,3$.

3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) menyatakan bahwa: “Instrumen yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Cronbach’s Alpha, hasilnya dilihat dari nilai Correlation Between Forms. Hasil penelitian reliable terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah Cronbach’s Alpha, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

- a. Item dibagi dua kelompok secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokan dalam kelompok I dan kelompok II.
- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.

c. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{n\Sigma AB - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{[n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2][n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan:

^RAB = Korelasi Product Moment

ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB = Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 = Jumlah keadaan total skor belahan ganjil

ΣB^2 = Jumlah keadaan total skor belahan genap

ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:190) korelasi Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Nilai reliabilitas

^Rb = Korelasi pearson product method antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,60.

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat ada tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Dapat disimpulkan bahwa, apabila korelasi 0,60 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,60 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3.6.3 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019:262) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas yaitu X_1 (disiplin kerja), X_2 (Motivasi Kerja), serta variabel terikat yaitu Y (Komitmen Organisasi) apakah masing-masing memiliki pengaruh positif atau negatif. Dalam analisis regresi berganda tiga variabel model persamaannya yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Komitmen Organisasi

α = Bilangan konstanta atau bilangan tetap

β_1 = Pengaruh X_1 terhadap Y jika X_2 konstan

β_2 = Pengaruh X_2 terhadap Y jika X_1 konstan

X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

ϵ = Standar Error(epsilon)/variabel pengganggu.

3.6.4 Uji Koefesien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019:241), pengertian koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel independen) memengaruhi variabel Y (variabel dependen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y . Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) atau untuk melihat seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y). Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi simultan dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan Analisis koefisien determinasi berganda (simultan) merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui

seberapa besar persentase (%) variabel Disiplin Kerja (X1), Self Efficacy (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Nilai Koefisien determinasi
R² = Kuadrat koefisien product moment
100% = Pengali yang menyatakan dalam persentasi

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial Analisis Koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial. Yaitu variabel disiplin kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Rumusnya untuk menghitung koefisien determinasi secara simultan:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

- β = beta (nilai standardized coefficients)
Zero Orde = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat Maka:
Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah
Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat.

3.6.5 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019 :99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang dihasilkan

baru berdasarkan dari teori yang relevan, belum didasarkan pada sebuah fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini, untuk dapat menguji suatu hipotesis, maka dilakukan pengujian agar dapat menguji hipotesis secara simultan dan parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2019:250) Uji t (t- test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.Uji signifikan parsial (T-test) bertujuan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi atau konstanta) yang digunakan untuk mengestimasi persamaan/ model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum dengan cara:

- a. Jika $\text{prob} <$ dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika $\text{prob} >$ dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tidak mempengaruhi terhadap variabel dependen.

2. Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2019: 213) Untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Adapun kriteria dalam pengujian ini yaitu:

- a. Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan model regresi diterima dengan layak yang berarti terdapatnya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan model regresi yang diestimasi tidak layak karena tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. maka dapat dikatakan variabel independen tidak mempengaruhi terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden / Profil Objek Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA. Berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 48 orang yang dapat diketahui jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir responden. Penggolongan identitas responden dilakukan untuk mengetahui gambaran responden, yang menjadi objek penelitian secara akurat. Dengan metode Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Gambaran umum responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Pria	19	40%
2.	Wanita	29	60%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 19 orang dengan persentase 40%, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 29 orang dengan persentase 60%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut menunjukkan kondisi yang didominasi oleh kaum wanita. Hal ini karena, KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA merupakan jasa keuangan, yang membutuhkan ketelitian tinggi sehingga karyawan didominasi oleh wanita.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Responden

N0	Usia	Jumlah	Presentase
1.	21-25 Tahun	12	25%
2.	26-30 Tahun	15	33 %
3.	31-35 Tahun	11	23%
4.	36-40 Tahun	7	15,5%
5.	41-45 Tahun	3	3,5%
	Jumlah	48	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk usia responden didominasi yang terbanyak adalah usia 21-25 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 25%. Dan diikuti dengan usia responden dari usia responden dari usia 26-30 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 33%. Penjelasan diatas dapat memberikan indikasi bahwa karyawan yang bekerja masih tergolong usia produktif. Hal tersebut

menunjukkan bahwa faktor usia sangat menunjang potensi seseorang untuk berkembang lebih maju dalam menetapkan sebuah pekerjaan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Masing-masing karyawan memiliki tingkatan pendidikan yang berbeda. Untuk memudahkan perbedaan jenis pendidikan responden maka digolongkan menjadi 4 kelompok, sebagai berikut :

Tabel 4. 3Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1.	SMA/SMK	18	36%
2.	D3	2	4%
3.	S1	24	52%
4.	S2	4	8%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini. Jumlah responden didominasi dengan pendidikan terakhir setara SMA/SMK sebanyak 18 responden (36%) dibanding berpendidikan D3 hanya 2 responden (4%) dan S1 24 responden (52%) dari 48 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera, memiliki banyak karyawan berpendidikan S1,

dikarenakan lulusan S1 sudah memenuhi kualifikasi di dalam menjalankan proses penginputan data .

4.1.4 Deskriptif Variabel Penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap Komitmen Organisasi KSPPS AL-ISHLAH MITRA SEJAHTERA, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Kemudian dapat diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut:

Tabel 4. 4 Kriteria Bobot Deskriptif Variabel Penelitian

Rata-Rata Bobot	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono 2002)

4.1.4.1 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Item	Variabel X <i>Disiplin Kerja</i>								
		SS	S	N	TS	STS	Total Skor	Mean	Kriteria	
		5	4	3	2	1				
1	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	12	23	8	5	0	186	3,87	Baik	
2	Saya selalu memberi kabar jika berhalangan hadir.	15	21	11	1	-	192	4	Baik	
3	Saya selalu merawat peralatan yang saya gunakan dengan baik.	9	26	11	2	-	190	3,95	Baik	
4	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.	9	19	15	4	-	178	3,70	Baik	
5	Saya setuju bahwa hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	10	24	11	3	-	188	3,91	Baik	
Total Score		55	113	56	15	-	934	3,88	Baik	
Rata-Rata										

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Disiplin Kerja* (X) sebesar 3,88 dan masuk ke dalam interval Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 – 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Disiplin Kerja* (X) di Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera cendurung baik.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 3,95 yang terdapat pada pernyataan (Saya selalu merawat peralatan yang saya gunakan dengan baik). Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif dari karyawan akan meningkatkan Komitmennya pada Organisasi. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 3,70 yang terdapat pada pernyataan (Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu yang lama.

4.1.4.2 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Item	Variabel X2 <i>Motivasi Kerja</i>								
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	Total Skor	Mean	Kriteria	
1	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab.	17	17	10	4	-	191	3,97	Baik	
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja dengan sebaik mungkin.	12	25	9	2	-	191	3,97	Baik	
3	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan dan gajih yang sesuai.	20	19	7	2	-	201	4,18	Baik	
4	Saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur.	16	23	7	2	-	197	4,10	Baik	
5	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.	15	25	7	1	-	198	4,12	Baik	
Total Score		80	109	40	11	-	240	4,06	Baik	
Rata-Rata										

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 4,06 dan masuk ke dalam interval Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 – 5,00. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Motivasi Kerja (X2) di Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera cendurung Baik.

Berdasarkan hasil data deskripsi variabel bahwa Motivasi Kerja pada Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera sudah sangat baik minimal harus dipertahankan , karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,18 yang terdapat pada pernyataan (Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan dan gajih yang sesuai) dan nilai terendah sebesar 3,97 yang terdapat pada pernyataan (Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab) dan (Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja dengan sebaik mungkin).

4.1.4.3 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Y									
Komitmen Organisas									
No	Item	SS	S	N	TS	ST S	Total Skor	Mean	Kriteria
		5	4	3	2	1			
1	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi	14	28	5	1	-	199	4,14	Baik
2	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini	18	22	6	2	-	198	4,12	Baik
3	Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja.	16	23	7	2	-	197	4,10	Baik
4	Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.	15	26	6	1	-	199	4,14	Baik
5	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.	21	22	4	1	-	207	4,31	Baik
Total Score		84	121	28	7	-	240	3,56	Baik
Rata-Rata									

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 3,56 dan masuk ke dalam interval Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 – 5,00. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Komitmen Organisasi (Y) di Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera cendurung Baik.

Berdasarkan hasil data deskripsi variabel bahwa Komitmen Organisasi pada Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera sudah sangat baik minimal harus dipertahankan , karena berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai tertinggi sebesar 4,31 yang terdapat pada pernyataan (Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini) dan nilai terendah sebesar 4,10 yang terdapat pada pernyataan (Saya merasa sulit untuk terikat dengan organisasi lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) dalam memastikan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Maksudnya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tepat atau valid terhadap penilaian dalam kuesioner. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti memakai 48 responden dan taraf signifikan 5% dengan bantuan SPSS. Suatu item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung melebihi dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05 sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,718	0,284	Valid
	X1.2	0,709	0,284	Valid
	X1.3	0,695	0,284	Valid
	X1.4	0,805	0,284	Valid
	X1.5	0,687	0,284	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,723	0,284	Valid
	X2.2	0,846	0,284	Valid
	X2.3	0,776	0,284	Valid
	X2.4	0,807	0,284	Valid
	X2.5	0,757	0,284	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,770	0,284	Valid
	Y.2	0,873	0,284	Valid
	Y.3	0,784	0,284	Valid
	Y.4	0,747	0,284	Valid
	Y.5	0,821	0,284	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Dalam tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai r hitung (Corrected item – Total Correlation) dari uji validitas mempunyai nilai besar dari nilai r tabel dengan $\alpha=0,05$. Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam

penelitian ini, untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga, semua indikator yang ada dalam penelitian ini adalah Valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) menyatakan bahwa: “Instrumen yang reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Untuk uji reliabilitas digunakan metode Cronbach’s Alpha, hasilnya dilihat dari nilai Correlation Between Forms. Hasil penelitian reliable terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. . Suatu variabel dikatakan reliable apabila cronbach alpha $> 0,60$. Berikut hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja,Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,6	<	0,771	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,6	<	0,830	Tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,6	<	0, 858	Tinggi

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Dari hasil tabel 4.9 dapat diketahui suatu variabel dinyatakan variabel jika cronbach alpha > 0,60. Tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel memiliki cronbach alpha cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa realibilitas dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang diteliti adalah reliabel (tinggi).

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen yaitu Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi. Pengolahan data dengan program SPSS 25 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	5.164	1.991	2.594	.013
	Disiplin Kerja	.281	.132	.284	.039
	Motivasi Kerja	.505	.124	.543	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut diatas, maka dapat dilihat bahwa persamaan regresi linear yang mencerminkan hubungan antar variabelvariabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y1 = 0,284 X1 + 0,543 X2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa :

1. Nilai konstanta = 5,164, nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel persepsi akan naik atau terpenuhi.
2. Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,281 yang berarti jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan, maka persepsi akan meningkat sebesar 0,281 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,505 yang berarti jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan, maka persepsi akan meningkat sebesar 0,505 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dengan program SPSS 25, memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.572	1.953

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.11 Menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,572 yang berarti 57,2% Komitmen Organisasi Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera

dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen. Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	5.164	1.991	2.594	.013
	Disiplin Kerja	.281	.132	.284	.039
	Motivasi Kerja	.505	.124	.543	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Dapat dilihat tabel 4.12 maka dapat disimpulkan :

4.3.1. Pengujian Hipotesis 1 Uji hipotesis Disiplin Kerja (X1) Komitmen Organisasi (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,129 bernilai positif dengan hasil signifikan

sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima. Artinya, apabila Disiplin Kerja Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan semakin baik.

4.3.2. Pengujian Hipotesis 2 Uji hipotesis Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 4,073 bernilai positif dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi diterima. Artinya, apabila Motivasi kerja yang mendukung maka Komitmen Organisasi akan semakin baik.

4.2.5.2 Uji F

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamasama (simultan) terhadap variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Adapun hasil pengujian statistik F dari SPSS dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.533	2	123.766	32.434	.000 ^b
	Residual	171.717	45	3.816		
	Total	419.250	47			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

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

Sumber: Data Olahan SPSS, Tahun 2024

Tabel 4.13 menunjukan bahwa hasil uji kelayakan model diperoleh nilai F-hitung sebesar 32,434 dengan tingkat signifikansi 0,000 <0,05. Hasil itu berarti bahwa model yang digunakan sudah layak atau tepat.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera :

4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien 0,284 . Berdasarkan hasil uji t membuktikan bahwa nilai signifikan < 0,05 untuk variabel *Disiplin Kerja* (X1) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,039 yang mana tingkat signifikan 0,039 < 0,05, artinya variabel *Disiplin Kerja* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Selain itu hasil analisis deskriptif terhadap variabel Disiplin Kerja dengan nilai rata-rata 3,89 dan masuk ke dalam interval Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 3,41 – 4,20. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Disiplin Kerja (X1) di Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera cendurung baik.

Kedisiplinan kerja yang ditunjukan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya (Amran, 2009). Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti

aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak mengahambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standar organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Amran (2009), Zesbendri dan Aryanti (2009) dalam Vebrianti (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Di samping itu hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabasari (2013) yang menyimpulkan bahwa tersapta pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien 0,543 . Berdasarkan hasil uji t membuktikan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *Motivasi Kerja* (X2) diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,039 yang mana tingkat signifikan $0,039 < 0,05$, artinya variabel *Motivasi Kerja* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Selain itu hasil analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata 5 dan masuk ke dalam interval Sangat Baik karena nilai rata-rata berkisar antara 4,21 – 5,00. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Motivasi Kerja (X) di Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera cendurung sangat baik.

Hal ini berarti semakin baik dan meningkat dari motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula komitmen organisasi tersebut. Hal yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja terutama berkaitan dengan motivasi yang berhubungan dengan kegiatan baik itu pemasaran maupun hasil kerja garment terhadap kinerja seperti memberikan gaji yang lebih apabila ada karyawan yang melebihi target hasil kerja yang ditetapkan perusahaan, mengikutsertakan karyawan pada kegiatan-kegiatan sosial dan lain sebagainya, dengan disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan menyebabkan karyawan menggunakan semaksimal mungkin terhadap hasrat untuk bekerja secara benar sehingga diperoleh komitmen organisasi yang maksimal pula.

Menurut Mangkunegara (2015) motivasi merupakan proses yang mendorong seseorang dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya untuk mencapai target baik target individu maupun organisasi dimana ia berada. Hubungan motivasi dengan komitmen organisasi dapat diuraikan sebagai berikut semakin tinggi motivasi seseorang untuk bertahan dan terlibat dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkat komitmen seseorang, Motivasi kerja yang timbul dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain, atasan, fisik fasilitas, kebijakan, aturan, penghargaan dan uang non-tunai layanan, jenis bekerja dan tantangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, dan juga Prabasari (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap komitmen organisasi (dalam Nurlaelly M. dan Asri Laksmi Riani (2016).

4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji f membuktikan bahwa nilai signifikan $< 0,05$ untuk variabel *Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)* diperoleh nilai signifikan diatas sebesar 0,000 yang mana tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga (H_3) terbukti kebenarannya artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. variabel *Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)* secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Selain itu hasil hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,572 yang berarti 57,2% Komitmen Organisasi Kspps Al-Ishlah Mitra Sejahtera dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Hal ini dikarenakan karyawan berkerja dengan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, berkerja sesuai dengan aturan yang berlaku, menggunakan waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mematuhi perintah atasan serta taat dan tertib dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009). Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan karena disiplin merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, dan tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Demikian juga motivasi, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor angota-anggotanya dalam melakukan fungsinya masing-masing. Faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja dari anggota organisasi adalah komitmen organisasi yang dimiliki. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Batasan tersebut memperlihatkan kepada kita bahwa setiap gerak individu sadar atau tidak pasti memiliki motivasi (Djatmiko, 2005).

Di samping kedisiplinan dan motivasi, faktor budaya juga berpengaruh signifikan terhadap timbulnya komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2008) bahwa kepuasan kerja dapat menyatukan berbagai karakteristik individu kedalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenaranya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ridwan (2019) Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi PT Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih. Disiplin yang dilaksanakan dengan kuat akan

berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga baiknya kinerja organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan, demikian sebaliknya. Motivasi yang tinggi juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang baik sehingga menimbulkan komitmen yang kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera yang artinya Disiplin Kerja pegawai yang baik maka pegawai merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera yang artinya Motivasi Kerja yang baik akan membuat Pegawai meningkatkan kinerjanya. Secara Simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi pada KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera yang artinya untuk dapat mewujudkan hasil yang dilakukan oleh pegawai lebih baik. Maka kedua variabel tersebut dapat dijalankan secara bersamaan oleh Organisasi. Variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Praktis

1. Tingkatkan program pelatihan disiplin kerja: Diadakannya pelatihan reguler tentang pentingnya disiplin kerja dan cara-cara meningkatkannya yang dapat membantu meningkatkan kesadaran

karyawan tentang dampak positif disiplin terhadap komitmen organisasi.

2. Implementasikan sistem reward and punishment: Menerapkan sistem yang jelas untuk memberi penghargaan pada karyawan yang disiplin dan konsekuensi bagi yang melanggar aturan sehingga dapat mendorong perilaku disiplin yang konsisten.
3. Evaluasi dan tingkatkan program motivasi kerja: Melakukan survei untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan KSPPS Al-Ishlah. Gunakan informasi ini untuk merancang program motivasi yang lebih efektif.
4. Perbaiki komunikasi internal: Meningkatkan transparansi dan frekuensi komunikasi antara manajemen dan karyawan yang dapat membantu meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.
5. Kembangkan jalur karir yang jelas: Memberikan gambaran yang jelas tentang peluang pengembangan karir di KSPPS Al-Ishlah yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen jangka panjang karyawan.
6. Lakukan evaluasi berkala: Mengadakan penilaian rutin terhadap tingkat disiplin, motivasi, dan komitmen karyawan. Gunakan hasil ini untuk terus memperbaiki kebijakan dan program yang ada.

7. Ciptakan lingkungan kerja yang positif: Fokus pada membangun budaya kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai kontribusi setiap karyawan.

5.2.2. Saran untuk peneliti selanjutnya

1. Harapan peneliti untuk penelitian yang selanjutnya atau penelitian yang serupa untuk dapat menyempurnakan Kembali, dapat dilihat dari beberapa faktor yang sudah dihasilkan dari penelitian ini.
2. Dan penelitian ini bisa menjadi gambaran bagi peneliti ketika peneliti masuk kedalam dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and NormativeCommitment to Organitzation. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). Yume : Journal Of Management Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Asn Bapenda Kota Semarang). *Yume : Journal Of Management*, 5(1), 167–174.
- Atika, O., Tavip Junaedi, A., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (N.D.). Work Discipline, Leadership, And Job Satisfaction On Organizational Commitment And Teacher Performance Of State Junior High School In Bangko District, Rokan Hilir Regency. In *Journal Of Applied Business And Technology (Jabt)* (Vol. 2022, Issue 3).
- Bytyqi, Q. (2020). *The Impact Of Motivation On Organizational Commitment: An Empirical Study With Kosovar Employees*.
- Dewi, P. D., dan Harjono. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tanggerang Selatan : UNPAM PRESS
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Beban
- Ella Anastasya Sinambela. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. Universitas Mayjen Sungkono Surabaya
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2009. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Luthans. 2009. Manajemen organisasi. Jakarta: Kencana
- Luthans. Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Magister Manajemen, J., & Amang, B. (2022). Tata Kelola Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Komitmen Organisasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Cabang Makassar. *Universitas Muslim Indonesia*, 9(2).

Nico Setiawan, M., & Thomas Santoso, Dan. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Sistem Sarjana Sejahtera* (Vol. 10, Issue 2).

Nordat, I., Tola, B., & Yasin, M. (2022). The Effect Of Work Motivation And Perception Of College Support On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior In Bkpsdm, Tangerang District. *International Journal For Applied Information Management*, 2(3), 40–49.

Nugroho, N., & Fibriani, G. V. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pt Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 2(2), 182–201.

Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia, 30– 32.

Nurlaelly M, Asri Laksmi, Riani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi, Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya, Vol 18, No.,10-19.

Nurlaelly M. dan Asri Laksmi Riani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1, Juni 2016.

Organisasi, K., Pt, K., Baru, D. M., Waljiyanti, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. 4(6), 1615.

Priansa. 2016. Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Ridwan, F., & Dini, D. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pt Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih*.

Ridwan, F., & Dini, D. R. (N.D.). *Pt Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih*.

Siahaya, A. C., Haerani, S., & Umar, F. (N.D.). *Scientium Management Review The Influence Of Workload, Work Discipline, And Work Environment On Organizational Commitment And Employee Performance At The Kesbangpol Agency Of South Sulawesi Province*. *Scientium Management Review*, 1(3), 2022.

- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pres.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2019. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prananda Media Grup.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Suwibawa, Anom, Dkk.2018. Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). International Journal of Contemporary Research and Review.
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344.
- Vini Tri Susanti, & Rusman Frendika. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 126–135.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yuyuk Rina. 2014 . Peran Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Perusahaan Air Minum di Malang Raya.Jurnal Sumber Daya Manusia ,13(4A). Diakses 30 maret 2014.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Perkenalkan nama saya Fina Afianti, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Cirebon jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut saya sampaikan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasi. Kuesioner ini saya perlukan untuk tugas akhir (skripsi) dan setiap informasi akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/i, saya mohon perkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini dan adapun manfaat mengisi kuesioner ini untuk memberikan kontribusi dalam hal pengembangan kualitas individu dan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapkan terima kasih.

INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan kondisi yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
2. Berilah tanda silang (v) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat anda.
3. Kuesioner terdiri dari 15 pertanyaan dimana setiap pertanyaan terdapat kolom keterangan yang dapat Bapak/Ibu isi apabila dibutuhkan.
4. Dimohon kuesioner diisi sesuai dengan apa yang dirasakan, sesuai bobot yang kami berikan.

Keterangan :

- a.* Sangat setuju (SS)
- b.* Setuju (S)
- c.* Kurang Setuju (KS)
- d.* Tidak Setuju (TS)
- e.* Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

Pria

Wanita

2. Usia

21-30 Tahun

30-40 Tahun

40-50 Tahun

<50 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMA/SMK/SEDERAJAT

Diploma (D3)

Sarjana (S1)

Magister (S2)

4. Lama Bekerja

<1 Tahun

1-5 Tahun

6-10 Tahun

>10 Tahun

1. Disiplin Kerja

Berilah tanda cek (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dialami Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
2	Saya selalu memberi kabar jika berhalangan hadir.					
3.	Saya selalu merawat peralatan yang saya gunakan dengan baik.					
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5.	Saya setuju bahwa hukuman yang diterapkan dapat mempengaruhi perubahan kedisiplinan karyawan					

2. Motivasi Kerja

Berilah tanda cek (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dialami Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab.					
2	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja dengan sebaik mungkin.					
3.	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan dan gajih yang sesuai.					
4.	Saya mendapatkan tambahan gaji jika saya lembur.					
5.	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan.					

3. Komitmen Organisasi

Berilah tanda cek (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dialami Bapak/Ibu.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi					
2	Saya merasa loyal terhadap organisasi ini					
3.	Saya merasa sudah terikat dengan perusahaan dan sulit bergabung dengan organisasi lain.					
4.	Saya merasa bangga menjadi bagian di organisasi ini.					
5.	Saya merasa senang untuk menghabiskan karir saya di organisasi ini.					

LAMPIRAN 2 TABULASE DATA

TABULASE DATA

1. Disiplin Kerja

RESPONDEN	X1					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	5	4	5	22
3	5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	5	21
7	4	4	4	4	5	21
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	4	24
10	4	5	5	4	4	22
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	5	5	22
13	5	4	5	5	4	23
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	4	4	4	22
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	5	5	23
18	4	5	4	4	4	21
19	4	5	4	3	4	20
20	5	5	3	2	3	18
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	4	4	5	22
24	4	3	4	4	4	19
25	5	5	3	4	5	22
26	5	3	2	3	4	17
27	5	4	3	4	4	20
28	4	4	4	4	3	19
29	4	5	4	3	2	18
30	2	3	4	4	3	16

31	3	3	4	4	4	18
32	4	2	3	3	4	16
33	3	3	3	2	3	14
34	5	4	4	3	3	19
35	4	3	3	3	4	17
36	3	4	4	3	3	17
37	2	3	4	4	3	16
38	3	4	4	3	2	16
39	3	4	3	4	3	17
40	2	3	4	3	4	16
41	3	4	3	2	3	15
42	2	3	3	3	4	15
43	3	3	2	3	4	15
44	4	4	3	3	4	18
45	4	4	3	2	3	16
46	4	5	4	3	4	20
47	3	4	4	4	3	18
48	2	3	4	3	2	14

2. Motivasi Kerja

RESPONDEN	X2					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	5	4	4	22
2	4	4	4	5	5	22
3	5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	5	4	23
6	5	4	4	4	5	22
7	4	4	4	4	5	21
8	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	4	23
10	5	4	5	5	4	23
11	5	4	4	4	4	21
12	5	4	4	4	5	22
13	4	5	4	5	4	22
14	4	5	5	5	5	24
15	5	5	5	4	4	23
16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	4	5	5	22

18	4	4	5	4	4	21
19	5	4	5	4	4	22
20	5	5	5	4	5	24
21	4	4	4	5	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	4	4	5	23
24	5	4	4	5	4	22
25	5	5	5	4	5	24
26	4	5	5	4	4	22
27	4	5	5	4	4	22
28	5	4	4	5	5	23
29	4	4	5	4	4	21
30	4	5	5	5	5	24
31	3	4	5	5	5	22
32	2	3	4	4	4	17
33	3	3	4	4	4	18
34	3	2	3	3	4	15
35	2	3	3	2	3	13
36	3	4	3	3	3	16
37	4	3	2	3	4	16
38	3	4	3	4	3	17
39	2	3	3	2	3	13
40	3	3	4	3	3	16
41	3	2	3	3	2	13
42	4	3	2	3	3	15
43	5	4	3	4	4	20
44	3	4	4	5	5	21
45	2	3	4	4	4	17
46	3	4	5	5	4	21
47	3	4	5	4	3	19
48	4	3	4	3	4	18

3. Komitmen Organisasi

RESPONDEN	X2					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	4	4	5	22
2	4	4	5	4	4	21
3	5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	5	5	23

5	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	5	4	5	23
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	5	4	21
13	5	4	5	5	4	23
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	4	4	5	23
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	5	5	4	22
18	4	5	4	4	5	22
19	4	5	4	4	5	22
20	5	5	4	4	5	23
21	4	4	5	5	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	4	4	4	21
24	4	4	5	4	4	21
25	5	5	4	5	5	24
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	4	4	5	23
28	4	4	5	5	4	22
29	4	5	4	5	5	23
30	5	5	5	4	5	24
31	4	5	5	4	5	23
32	4	4	4	3	4	19
33	4	2	4	3	4	17
34	3	3	3	4	4	17
35	4	4	4	5	5	22
36	4	4	3	4	3	18
37	3	3	2	3	2	13
38	2	3	3	4	3	15
39	3	3	2	3	4	15
40	4	4	3	4	3	18
41	5	4	3	3	4	19
42	4	3	4	4	4	19
43	4	4	3	4	5	20
44	5	4	5	4	4	22

45	4	4	4	5	4	21
46	4	4	5	4	5	22
47	3	3	4	3	4	17
48	3	2	3	2	3	13

LAMPIRAN 3 HASIL UJI SPSS 25

HASIL UJI SPSS 25

Reabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Valid X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.562**	.191	.326*	.455**	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.193	.024	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	.562**	1	.464**	.353*	.203	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.014	.166	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	.191	.464**	1	.679**	.241	.695**
	Sig. (2-tailed)	.193	.001		.000	.098	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	.326*	.353*	.679**	1	.559**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.024	.014	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	.455**	.203	.241	.559**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.001	.166	.098	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48
Total	Pearson Correlation	.718**	.709**	.695**	.805**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

Valid X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.538**	.349*	.390**	.459**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.006	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	.538**	1	.650**	.609**	.522**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	.349*	.650**	1	.598**	.444**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	.390**	.609**	.598**	1	.590**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	.459**	.522**	.444**	.590**	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48
Total	Pearson Correlation	.723**	.846**	.776**	.807**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliable Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Valid Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.648**	.513**	.391**	.554**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.648**	1	.496**	.584**	.751**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.513**	.496**	1	.565**	.530**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.391**	.584**	.565**	1	.448**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.554**	.751**	.530**	.448**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	48	48	48	48	48	48
Total	Pearson Correlation	.770**	.873**	.784**	.747**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.533	2	123.766	32.434	.000 ^b
	Residual	171.717	45	3.816		
	Total	419.250	47			

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Uji berpengaruh

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.164	1.991		2.594	.013
	Motivasi Kerja	.281	.132	.284	2.129	.039
	Disiplin Kerja	.505	.124	.543	4.073	.000

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Persentase KD(R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.768 ^a	.590	.572	1.953
---	-------------------	------	------	-------

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

LAMPIRAN 4 SURAT IJIN PENELITIAN

SURAT IJIN PENELITIAN



KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
AL ISHLAH MITRA SEJAHTERA
BADAN HUKUM NOMOR : AHU-0009046.AH.01.26.TAHUN 2021
Kantor Pusat : Jln. Raya Imam Bonjol Gang Jin. Dewi Sartika Bobos Blok II
Kec. Dukupuntang Kab. Cirebon Telepon (0231) 834 4676



Nomor : 011/KSPPS-AIMS/HRD/V/2024
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur kami haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sholawat dan salam kita sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Semoga dalam menjalankan tugas sehari-hari selalu mendapat ridho, bimbingan dan perlindungan dari Allah SWT. Aamiin.

Berdasarkan surat nomor 834/1.b/UMC-DK.FE/V/2024 perihal Permohonan Izin Penelitian di KSPPS Al-Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon, dengan ini mahasiswa :

Nama : Fina Afianti
NIM : 200111034
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen

Diberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan pengumpulan data-data di tempat kami dengan Judul Skripsi yang diajukan adalah “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera (AIMS)*”.

Demikian surat ini kami buat, untuk dijadikan pegangan bagi yang bersangkutan dan dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Tembusan:
Arsip

LAMPIRAN 5 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FINA
AFIANTI
FRESH GRADUATE

...
KONTAK
afiantifinal1908@gmail.com
083176766781
Dusun III Lingga RTO03/RW007
Desa. Mandala, Kec.
Dukupuntang, Kab.Cirebon,
45652

PROFIL
Saya Lulusan S1 Manajemen SDM
yang memiliki jiwa kepemimpinan,
Manajemen Waktu, dan
Komunikasi yang baik.

PENDIDIKAN
(2020-2024)
Universitas Muhammadiyah
Cirebon
S1 Manajemen SDM
(2017-2024)
SMA Negeri 1 Pasawahan
Jurusan IPA

SERTIFIKASI
Seminar Kewiraswastaan
Universitas Muhammadiyah Cirebon
2024
**Workshop Public Speaking &
Presentation Training**
BEM Universitas Muhammadiyah Cirebon
2022
**Seminar DJP Tax Goes to
Campus**
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon
Dua 2022
Seminar KPU Goes to Campus
Webinar Universitas Muhammadiyah
Cirebon 2020

KEMAMPUAN
• Teamwork
• Komunikatif
• Basic Microsoft Office