

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA,
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT JiWA
DAERAH SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh :

ADELHEIT WONGA

12140273L

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN RUMAH SAKIT
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
TAHUN 2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING
SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA
Tahun 2018**

Disusun oleh
ADELHEIT WONGA
NIM: 12140273L

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan didepan tim penguji
skripsi pada tahun 2018.

Surakarta, 17 Juni 2018

Pembimbing I



Drs Sugiyarmasto, MM

Pembimbing II



Finisha Mahestri Noor, B.Com., MPH

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

**HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN
SKRIPSI**

PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT JIWA
DAERAH SURAKARTA
Tahun 2018

Usulan skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 18 Juni 2018

1. Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM

(.....)

Penguji I

2. Nang Among Budiadi, SE., M.Si

(.....)

Penguji II

3. Drs. Sugiyarmasto, MM

(.....)

Penguji III

4. Finisha Maestri Noor, B.Com., M.P.H

(.....)

Penguji IV

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi S1 Manajemen



(Widi Hariyanti, SE., M.Si.)

(Ariefah Yulandari, SE., M. M.)

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO :

*“Dengarkanlah nasihat dan terimalah didikan,
supaya engkau menjadi bijak di masa depan”*

(AMSAL 19:20)

*“ Perhatikan orang yang tulus dan lihatlah
kepada orang yang jujur. Sebab pada orang
yang suka damai akan ada masa depan”*

(masmur 37:37)

*“Jangan lakukan apa yang orang lain
katakan , dengarkanlah mereka, namun
lakukan apa yang menurut anda baik*

” (Warren Buffet)

PERSEMBAHAN:

Tulisan ini dipersembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus

untuk Orang Tua yang tercinta,

seluruh keluarga besar, kakak, adik, keponakan,

, Sahabat, Teman, dan Kerabat. trimakasih juga Almamater, St

Priska dan Flobamorata

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila skripsi ini merupakan jiplakan dari penelitian atau karya ilmiah atau skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, Juni 2018



Adelheit Wonga

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Dengan terselesainya penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebesarannya kepada:

1. Ibu Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Drs. Sugiyarmasto, MM selaku pembimbing I proposal skripsi, yang telah memberikan pengarahannya, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menyusun laporan ini.
3. Ibu Finisha MN, B.Com., MPH selaku pembimbing II proposal skripsi. Terima kasih atas arahan dan dukungannya sehingga laporan ini dapat terselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi yang telah memberi ilmunya pada penulis sehingga penulisan proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Pihak Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir penulis.
6. Kedua Orang Tuaku tercinta yang luar biasa yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang serta dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Keluarga kecilku tercinta Suami Januarius So,o dan anak Marchela Serafica Gudhu So,o serta seluruh anggota keluarga besarku Bapak Mateus Tuwa Dan Mama Regina Nggwuwa, Kakak (Elis dan Angga) adik (Ima, Stepi, Fastin, Saudara Aleks, Fredi, Kristo, France, Rosi, Alfians) yang senantiasa mendukung penulis dalam berbagai cara.

8. Suster Stephana CIJ, kak LonkDam, kak BigDando, Mace (Mayong, Winda, Wita) dan teman-teman seperjuangan yang senantiasa menginspirasi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya dan pembaca.

Surakarta, Mei 2018

Penulis

INTI SARI

ADELHEIT WONGA, 2018. PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SURAKARTA. SKRIPSI. PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN RUMAH SAKIT, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS SETIA BUDI. PEMBIMBING I SUGIYARMASTO, MM PEMBIMBING II FINISHA MAHESTRI NOOR B.COM., MPH.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Fenomena yang terjadi pada Karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah dan *turnover* tinggi dapat merugikan pihak rumah sakit. Studi penelitian ini merupakan studi penelitian *causal* yang menggunakan metode survei. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling* dengan populasi tenaga medis dan non medis di RSJD Surakarta sebanyak 200 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji validasi, reliabilitas dan analisa regresi berganda, uji t, uji F dan R². Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi .

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

ADELHEIT, WONGA 2018. IMPACT WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN SURAKARTA INSANE ASYLUM (RSJD). ESSAY. HOSPITAL MANAGEMENT STUDY PROGRAM, FACULTY OF ECONOMIC SETIA BUDI UNIVERSITY, FIRST SUPERVISOR DRS. SUGIYARMASTO SECOND SUPERVISOR, FINISHA MAHESTRI NOOR B.COM., MPH.

The study to examine the effect work discipline, work motivation, and work satisfaction to organizational commitment. This study research impact work discipline, work motivation, and work satisfaction to organizational commitment at RSJD Surakarta. Phenomenon on RSJD Surakarta, The employee which have less organizational commitment from highest turnover caused the hospital adversity. The study is a causal research study using survey methods. Sampling technique is non purposive sampling with the population medical staff and non medical in mental RSJD Surakarta many as 200 respondent . Hypothesis test is done by validation test, reliability and multiple regression analysis, t-test, F and R2. The results of this study showed Work Discipline, and Work Satisfaction significantly effect on the Organizational Commitment, and motivation work an significantly effect on the Organizational Commitment.

Keyword : Work Discipline, Work Motivation, Work Satisfaction, Organizational

Commitment.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
SARI	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Komitmen Organisasi.....	9
B. Disiplin Kerja	11

C. Motivasi Kerja.....	13
D. Kepuasan Kerja	15
E. Model Penelitian.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	19
B. Definisi Operasional.....	19
C. Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan.....	21
D. Jenis dan Sumber Data	23
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	25
G. Koefisien Determinasi	30

BAB IV HASIL PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel	31
B. Hasil Penelitian	33
C. Pembahasan.....	38

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	43
B. Keterbatasan.....	44
C. Saran	44

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

3.1 <i>Factor Loading</i>	22
3.2 Skala Likert.....	25
4.1 Data Distribusi Sampel Penelitian.....	31
4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	31
4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia	32
4.4 Karakteristik Jurusan Pendidikan	32
4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	33
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	35
4.7 Koefisien Determinasi	35
4.8 Koefisien Uji Signifikansi Model Regresi	36
4.9 Uji Estimasi Koefisien Regresi	37

DAFTAR GAMBAR

2.1	Model Penelitian.....	18
-----	-----------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1 Permohonan Penelitian	49
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian	50
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	51
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian	55
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas	60
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas	62
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi.....	70
Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi	73

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep terpenting dalam perilaku organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia Hawary dan Alajmi, (2017). Pentingnya komitmen ini tercermin melalui peran komitmen organisasi dalam meningkatkan tingkat fungsional pegawai. Karyawan yang berkomitmen lebih produktif, efisien, dan cenderung tidak meninggalkan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen bersedia berkorban demi tujuan organisasi dan berkeinginan kuat untuk menetap pada organisasi tersebut. Mempertahankan SDM di perusahaan bukan suatu hal yang mudah, apalagi saat ini banyak perusahaan yang memberikan penawaran lebih baik dan lebih menggiurkan untuk calon karyawan. Karyawan pun akan lebih tertarik untuk bekerja di tempat lain, apabila tempat kerja yang sekarang belum dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawan sehingga karyawan setia pada perusahaan. Karyawan menjadi sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen yang penting, karyawan harus memiliki komitmen yang kuat terhadap

tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa keberhasilan pegawai untuk mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena tentang komitmen organisasi karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan penyedia jasa kesehatan dalam hal ini yaitu rumah sakit. Menurut Chungtai dan Zafar (2006) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan menjadi sangat penting dikarenakan jika karyawan tidak memiliki komitmen dengan organisasi atau sikap komitmen karyawan tersebut sudah menurun maka dapat menyebabkan timbulnya berbagai hal-hal negatif. Hal-hal negatif tersebut misalnya: timbulnya perilaku niat untuk berpindah, kemangkiran dalam bekerja. Dengan demikian apabila hal-hal benar terjadi maka akan dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan rumah sakit adalah memberi akan pelayanan kesehatan yang profesional kepada masyarakat. Seorang karyawan apabila tidak memiliki komitmen yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien tidak dengan sungguh-sungguh. Hal buruk akan terjadi apabila karyawan tidak memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dengan baik, yaitu akan berdampak pada citra nama baik rumah sakit. Rendahnya komitmen karyawan ini merupakan kerugian besar bagi perusahaan atau pihak rumah sakit, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah banyak dididik oleh

perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit yaitu sikap komitmen organisasi tersebut.

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada sebuah organisasi untuk mencapai kesuksesan dalam pengejaran tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak ada artinya jika tidak didukung oleh para administrator. Menurut *Thaief et al. (2015)* disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah tingkah laku sekaligus upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk patuh dengan semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pegawai dalam mentaati peraturan organisasi.

Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam dan di luaran keberadaan individu untuk membangun perilaku terkait pekerjaan menurut (*Salleh et al., 2016*). Sebagai proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang berpikir. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi yang kuat dan efektif pada berbagai tingkatan agar lebih mudah dipahami untuk

memuaskan karyawan dan membuat mereka berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Studi penelitian menurut Prabu Dan Octorend, (2015) mendefinisikan motivasi kerja merupakan kekuatan seseorang untuk memberi pekerjaan serta menciptakan kegembiraan sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dengan semua sumber dayanya untuk mencapai kepuasan. Mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam upaya mencapai target. Dalam konteks organisasi, motivasi berfokus pada tujuan organisasi untuk mencerminkan kepentingan karyawan terhadap perilaku yang terkait dengan pekerjaan

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perilaku adil bagi seorang karyawan belum tentu dinilai adil oleh karyawan lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan karyawannya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau

motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

B. Perumusan Masalah

Studi berhasil mengidentifikasi kesenjangan penelitian yaitu komitmen karyawan yang rendah menjadi beban bagi perusahaan. Persoalan yang seringkali terjadi dalam suatu perusahaan biasanya berakar komitmen SDM. Salah satu masalah yang terkait dengan komitmen adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan untuk pindah atau berganti pekerjaan (*turnover intention*) merupakan sinyal awal perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya. Timbulnya niat berganti pekerjaan pada karyawan, akan cenderung memunculkan sikap-sikap yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan, yang biasa ditunjukkan dengan upaya mencari alternatif pekerjaan yang lebih menguntungkan, kurang antusias dengan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan menghindari

tanggungjawab. Keberadaan karyawan perlu dipertahankan dengan menekan keinginan berganti pekerjaan. Dalam kenyataan, seringkali manajer sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seorang karyawan untuk berganti pekerjaan. Hal ini berakibat terjadinya kesenjangan antara pihak karyawan dan pihak manajemen sehingga karyawan tersebut dapat dipastikan tidak nyaman berada diperusahaan itu, dan berupaya melakukan pindah kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut (Ali *et al.*, 2016) Karyawan merupakan sumber penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan, organisasi perlu fokus pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai kebutuhan. Seorang karyawan profesional tidak bisa lepas dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan kerja. Keinginan untuk memenuhi persyaratan ini akan mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada masing-masing individu melaksanakan pekerjaannya lebih baik daripada yang lain, dalam usaha mereka untuk mencapai tujuan.

Dalam meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan, organisasi perlu memberlakukan disiplin pekerja. Menurut Prabu dan

Octorend (2015), disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar kehidupan organisasi bisa tertib dan lancar.

Dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan, organisasi harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaan atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu kondisi kerja, pemimpin, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan, dan gaji. Menurut (Ali *at al.*, 2016) kepuasan kerja adalah kegembiraan emosional atau situasi yang menyenangkan dengan seseorang dalam pekerjaan. Dalam organisasi, kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Kepuasan kerja menciptakan perasaan positif diantara karyawan yang merupakan reaksi emosional positif terhadap kekuatan pemberdayaan.

C. Pertanyaan penelitian

Dalam upaya mencari penyelesaian atas masalah di atas, maka dapat diajukan pertanyaan penelitian yang akan dipecahkan melalui penelitian:

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi komitmen organisasi?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi komitmen organisasi ?

3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Menjelaskan konstruk, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan peranannya terhadap komitmen organisasi dan menguji signifikansi hubungan antar konstruk dalam model .

2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk mengatasi tingkat *turnover* yang tinggi dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja,kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk mencapai kinerja kerja yang baik.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap sebuah organisasi mungkin terjadi karena sejauh mana organisasi mampu memuaskan kebutuhan karyawan. Kebutuhan memenuhi harapan mereka dan memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan mereka (Meyer, Allen & Smith, 1993). Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan bagi organisasi salah satunya di rumah sakit. Hal ini karena sebagian besar karyawan rumah sakit adalah karyawan medis, maka mereka harus selalu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada pasien. Pemberian pelayanan kesehatan yang optimal pasien hanya dapat dilakukan mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja di rumah sakit tersebut. Hal ini dapat terlihat dari sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada para pasien dengan tanpa paksaan dan melakukan tindakan dengan sungguh-sungguh serta sepenuh hati sesuai dengan keahlian yang dimilikinya demi mencapai tujuan rumah sakit. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Berdasarkan pengertian di atas maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan kuat dan penerimaan Karyawan terhadap organisasi untuk menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi mengacu pada tiga dimensi. Pertama, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat (*strong affective commitment*) akan melakukan terus pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak bagi organisasi. Kedua, *continue commitment* merupakan kesadaran akan biaya yang harus dikeluarkan jika ia keluar dari perusahaan. Ketiga, komitmen normatif yaitu perasaan memiliki kewajiban untuk tetap bertahan pada organisasi (Meyer dan Allen, 1991). Kekuatan relatif identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dicirikan oleh tiga faktor komitmen organisasi yaitu: 1) kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi, 2) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi dan 3) keinginan yang kuat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Savery dan Syme, 1996).

Studi Khan *et al.* (2015) mengukur komitmen organisasi berdasarkan indikator yaitu: menerima hampir semua jenis tugas pekerjaan agar tetap dapat bekerja untuk organisasi, setia pada organisasi ini, bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini, menyampaikan mengenai organisasi tersebut kepada karyawan sebagai

sebuah organisasi besar untuk dikerjakan, tidak mungkin dalam situasi tertentu saya meninggalkan organisasi. Ho *et al.* (2009) mengukur komitmen organisasi berdasarkan indikator, yaitu: dengan bersedia melayani rumah sakit, bangga menjadi bagian dari rumah sakit, peduli dengan perkembangan masa depan rumah sakit, memiliki keterikatan mendalam dengan rumah sakit, jika meninggalkan rumah sakit, akan memiliki perasaan bersalah. Studi ini yang menggunakan alat diukur oleh konsep Ho *et al.* (2009).

B. Disiplin kerja

Jeffrey dan Soleman, (2017) mendefinisikan disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang memperlakukan peraturan organisasi. Disiplin bermanfaat untuk pertumbuhan organisasi terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok dan mendisiplinkan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari dan keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah

organisasi. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraih. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengukuran mengenai disiplin kerja menjadi penting. Studi Jeffrey dan Soleman (2017), mengukur disiplin kerja berdasarkan indikator adalah yaitu pekerjaan yang dibebankan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, pemimpin menjadi panutan untuk bawahan, balasan memberikan kepuasan dan cinta karyawan kepada perusahaan, keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula, mendapatkan pelatihan, bimbingan, arahan, dan pengawasan dari atasan. Studi lain mengenai disiplin kerja diukur frekuensi kehadiran di kantor pada hari kerja serta keakuratan jam masuk dan pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kepatuhan terhadap standar kerja yang ditentukan, etika kerja karyawan di perusahaan (Thaief *et al.*, 2015). Studi ini yang menggunakan alat ukur oleh konsep Jeffrey dan Soleman (2017)

Menurut Ferry *et al.* (2016) Disiplin kerja adalah gaya hidup yang menjamin keharmonisan di tempat kerja sebagai sikap dan perilaku sukarela secara penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Jeffrey dan Soleman (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi dalam perspektif industri rumah sakit diajukan hipotesis:

H1 : disiplin kerja berpengaruh pada komitmen organisasi.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sangat penting dalam menentukan produktivitas dan efisiensi karyawan dan sebagai proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang berpikir (Salleh *et al.*, 2016). Oleh karena itu, perlu adanya motivasi yang kuat dan efektif pada berbagai tingkatan agar lebih mudah dipahami untuk memuaskan karyawan dan membuat mereka berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sangat penting untuk bisnis dan karyawan tentang motivasi kerja adalah untuk memahami apa yang memotivasi karyawan untuk berkomitmen pada pekerjaan mereka. Disisi lain untuk mencegahnya karyawan yang dipecat, karyawan harus bersedia menyumbangkan usaha kerja fleksibel yang bersifat sukarela yang di atas dan diluar dari apa yang hanya dibutuhkan atau biasanya diharapkan. Namun, pengetahuan dan pemahaman tentang apa memotivasi karyawan masih sangat cacat. Karyawan termotivasi akan memberikan komitmen yang tinggi terhadap mereka, merasa kurang dengan tekanan itulah cinta pekerjaan mereka. Karyawan yang tidak termotivasi akan berkontribusi terhadap ketidakhadiran, berkinerja buruk di tempat kerja dan faktor negatif lainnya yang mungkin berkontribusi pada organisasi.

Motivasi kerja masih mengalami perdebatan untuk pengukurannya. Studi Khan, (2015) mengukur motivasi kerja berdasarkan indikator merasakan motivasi pribadi saat melakukan pekerjaan dengan baik, pendapat bahwa apabila pekerjaan yang dilakukan buruk maka akan

menurunkan posisi dalam pekerjaan, bangga melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, merasa tidak senang saat pekerjaan tidak memenuhi standar yang ada, suka melihat kembali pekerjaan sehari dengan rasa pekerjaan yang dilakukan dengan baik, mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan secara efektif. Hasil berbeda oleh Gagne *et al.* (2010) mengukur motivasi kerja berdasarkan indikator yaitu: sangat menikmati pekerjaan, senang melakukan pekerjaan untuk kesenangan, memilih pekerjaan ini karena memungkinkan mencapai tujuan hidup, pekerjaan ini memenuhi rencana, pekerjaan sesuai dengan nilai pribadi, harus menjadi yang terbaik dalam pekerjaan, harus menjadi, pekerjaan adalah bagian hidup dan tidak ingin gagal, pekerjaan ini memberikan standar hidup. Studi ini yang menggunakan alat ukur oleh konsep

Menurut Daft (2010), dalam penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Soleman, (2017) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai kekuatan yang timbul dari dalam atau dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan mencapai sesuatu yang diinginkan terkait pekerjaan, dan menentukan bentuk, arahan, intensitas. Suatu perusahaan perlu memberi motivasi kepada karyawan untuk mendorong karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Salleh *et al.*, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Dalam konteks rumah sakit dapat diajukan hipotesis:

H2: motivasi kerja berpengaruh pada komitmen organisasi

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional diri seseorang yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang yang bekerja dengan pengalaman pekerja yang diperoleh (Nafei, 2014). Sehingga, apabila seorang karyawan tersebut merasa senang bekerja diperusahaan maka karyawan tersebut pasti merasa puas dalam bekerja begitu pula sebaliknya apa bila karyawan tersebut merasa tidak senang berarti karyawan tersebut merasa tidak puas bekerja diperusahaan tersebut. Kepuasan kerja dalam organisasi menjadi penting bagi pengusaha dan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa kebutuhan dasar dan universal manusia, jika kebutuhan individu terpenuhi dalam situasi mereka saat ini, maka individu itu akan bahagia. Kepuasan kerja bergantung pada keseimbangan antara input peran kerja seperti pendidikan, kerja, waktu, dan output peran kerja-upah, tunjangan, status, kondisi kerja, aspek intrinsik pekerjaan. Jika output peran kerja (kebahagiaan) meningkat relatif terhadap kerja keras mereka maka kepuasan kerja akan meningkat (Chhabra, 2013).

Berdasarkan definisi diatas maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja hal yang bersifat individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Studi Ho *et al.* (2009) mengukur kepuasan kerja berdasarkan indikator. pekerjaan memberikan kesempatan untuk memenuhi kemampuan, bisa mendapatkan sebuah perasaan berprestasi dari pekerjaan, puas dengan pengembangan diri dari pekerjaan, kompeten untuk melakukan pekerjaan, puas dengan lingkungan dan fasilitas pekerjaan saat ini, puas dengan gaji, akan dipuji saat melakukan pekerjaan dengan baik. Studi berbeda yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2015) mengukur kepuasan kerja berdasarkan indikator senang dengan pekerjaan, puas dengan pekerjaan saat ini, situasi pekerjaan bukanlah sumber utama frustrasi dalam hidup, Pekerjaan telah memenuhi harapan, jika diberi pilihan bekerja di organisasi lain, akan tetap memilih bekerja di tempat yang telah ada. Studi ini yang menggunakan alat diukur oleh konsep Ho *et al.* (2009).

Dari beberapa hal-hal diatas, secara umum menurut Best dan Thurston (2004) dalam penelitian Nafei (2014) membagi kepuasan kerja menjadi dua jenis yaitu:

a. Kepuasan internal

Kepuasan internal merupakan suatu kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, rasa prestasi yang diperoleh dari pekerjaan serta nilai-nilai etis dari pekerjaan

b. Kepuasan eksternal

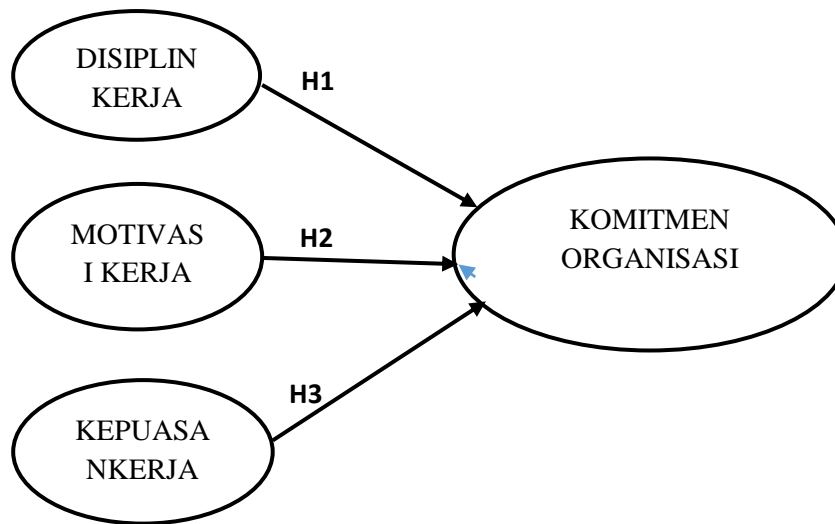
Kepuasan eksternal adalah terdiri dari gaji, lingkungan kerja fasilitas maupun peralatan kerja, dan lain-lain.

Kepuasan kerja adalah kebahagiaan yang berasal dari penghargaan dari pengalaman kerja karyawan (Locke, 1976) dalam penelitian yang dilakukan oleh Khan (2015). Seorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka mereka secara otomatis akan merasa berkomitmen dalam perusahaan tersebut hal ini seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Ho *et. al.*, (2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi . Dalam konteks rumah sakit, maka dapat diajukan hipotesis:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

E. Model Penelitian

Hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar model penelitian

Model diatas menjelaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian *causal*, yaitu bertujuan menguji hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015). pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan pada kurun waktu tertentu dengan menggunakan strategi atau metode penelitian survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dalam pengumpulan data, dengan mengedarkan kuesioner, (Sugiyono, 2015).

B. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Dalam upaya untuk mengukur variabel dalam suatu penelitian, maka setiap variabel penelitian diatas didefinisikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1979). Komitmen organisasi diukur dengan *skala likert* berdasarkan indikator (1) bersedia melayani

rumah sakit, (2) bangga menjadi bagian dari rumah sakit, (3) peduli dengan perkembangan masa depan rumah sakit, (4) memiliki keterikatan mendalam dengan rumah sakit, (5) jika meninggalkan rumah sakit, akan memiliki perasaan bersalah (Ho *et al.*, 2009).

2. Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Pasaoglu (2013), Disiplin kerja adalah gaya hidup yang menjamin keharmonisan di tempat kerja sebagai sikap dan perilaku sukarela secara penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan skala likert berdasarkan indikator yaitu: 1). kehadiran di kantor pada hari kerja serta keakuratan jam masuk dan pulang, 2).kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, 3). kepatuhan terhadap standar kerja yang ditentukan, 4). etika kerja karyawan di perusahaan (Thaief *et al.*, 2015).

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sangat penting dalam menentukan produktivitas dan efisiensi karyawan dan sebagai proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang berpikir (salleh *et al.*, 2016). Motivasi kerja diukur dengan skala likert berdasarkan indikator (1) merasakan motivasi pribadi saat melakukan pekerjaan dengan baik, (2) pendapat bahwa apabila pekerjaan yang dilakukan buruk maka akan menurunkan posisi dalam pekerjaan, (3) bangga melakukan pekerjaan

dengan sebaik mungkin, (4) merasa tidak senang saat pekerjaan tidak memenuhi standar yang ada, (5) suka melihat kembali pekerjaan sehari dengan rasa pekerjaan yang dilakukan dengan baik, (6) mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan secara efektif, studi Khan, (2015).

4. Kepuasan Kerja

Menurut (Locke, 1976) dalam penelitian yang dilakukan oleh Khan (2015) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah rasa kesenangan dan kebahagiaan yang berasal dari penghargaan dari pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan skalar likert dengan indikator (1) pekerjaan memberikan kesempatan untuk memenuhi kemampuan, (2) bisa mendapatkan sebuah perasaan berprestasi dari pekerjaan, (3) puas dengan pengembangan diri dari pekerjaan, (4) kompeten untuk melakukan pekerjaan, (5) puas dengan lingkungan dan fasilitas pekerjaan saat ini, (6) puas dengan gaji, (7) akan dipuji saat melakukan pekerjaan dengan baik Ho *et al.*, (2009)

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Penyampelan

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Populasi digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan medis dan non medis RSJD Surakarta .

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai sifat dan karakteristik yang sama sehingga betul-betul mewakili dari populasi (Sugiyono, 2015). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan medis dan non medis yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta.

Menurut teori Hair *et al.* (2006) memberikan pedoman atau petunjuk untuk penentuan ukuran sampel yang berdasarkan pada besaran *loading factor* dalam penentuan validitas item kuesioner seperti pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai *loading factor*

<i>Factor loading</i>	Ukuran sampel
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
0,55	100
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber : Hair et al. (2006)

3. Teknik Penyampelan

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan non *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2015). Sedangkan teknik yang digunakan yaitu teknik penyampelan *cluster random sampling*. Teknik penyampelan *cluster random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel apabila objek yang akan diteliti atau sumber datanya sangat luas, misal: penduduk dari suatu negara, provinsi ataupun kabupaten (Sugiyono, 2015). Dengan begitu, karena di rumah sakit Jiwa Daerah Surakarta terdiri dari berbagai divisi atau bagian maka dengan teknik ini merupakan teknik yang cocok dipakai untuk penelitian.

D. Jenis Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan sumber data yang secara langsung dapat memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2015). sehingga data primer dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan

jawaban responden langsung pada saat kuesioner dibagikan kepada responden.

Oleh karena itu, teknik untuk mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab atau isi (Sugiyono , 2015). Penelitian ini menerapkan kuesioner bentuk langsung tertutup dengan menggunakan model *rating scale* yakni responden memilih secara langsung skala jawaban yang tersedia sesuai dengan kepentingannya. Metode pengumpulan data dalam studi ini melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti untuk diisi oleh responden yakni pihak internal RSJD Surakarta .

Skala yang digunakan dalam pengukuran kepentingan responden ialah *skala likert*. *Skala likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur persepsi dan pendapat individu maupun kelompok individu mengenai potensi dan permasalahan suatu obyek, perencanaan, pelaksanaan, dan hasil tindakan (Sugiyono, 2015). Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut, dapat disusun menjadi sebuah item-item pertanyaan atau pertanyaan kuesioner.

Jawaban dari item-item pertanyaan atau pertanyaan tersebut mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sampai negatif yang berupa kata-kata sebagai berikut:

Tabel 3.2**Jawaban dan Skor dala skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : sugiyono, 2015.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada pihak internal RSJD Surakarta. Kuesioner merupakan penelitian dengan cara mengajukan daftar pertanyaan langsung kepada responden, yaitu karyawan medis di RSJD Surakarta. Skala yang digunakan adalah skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang kejadian atau gejala sosial.

F. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen peneliti adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkannya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item kuesioner. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara kumpulan dengan data yang sesungguhnya terjadi di lapangan. Validitas pengukuran berhubungan dengan kesesuaian dan kecermatan fungsi ukur dari alat yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur serta mampu mengungkapkan apa yang seharusnya perlu untuk diungkap.

Confirmatory factor analysis (CFA) akan dilakukan peneliti terhadap empat faktor atau konstruk dalam penelitian ini secara terpisah dengan bantuan SPSS .menurut Hair *et al.* (1998), factor loading lebih besar ± 0.30 dianggap memenuhi level minimal *factor loading* $\pm 0,40$ dianggap lebih baik dengan sesuai dengan *rules of thumb* yang dipakai para peneliti, dengan *factor loading* ≥ 0.50 dianggap signifikan. Pedoman ini dapat diaplikasikan jika ukuran sampel adalah 100 atau lebih. Tekanan pendekatan ini adalah *practical, not statistical, significance*, *Confirmatory factor analysis* (CFA), berbeda dengan *exploratory factor analysis*, khususnya digunakan untuk memvalidasi skala-skala pengukuran untuk konstruk-konstruk spesifik dengan

memberikan peneliti kontrol penuh dalam menspesifikasi indikator-indikator untuk setiap konstruk atau faktor (Hair *et al*, 1998). Jadi semakin besar nilai absolut *factor loading*, semakin penting *loading* tersebut menginterpretasikan konstraknya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur surat kuesioner yang merupakan indikator dari variabel . “ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). “suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresif Linear Berganda

Analisis ini digunakan menganalisis pengaruh dari variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Rumus yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

X1 = Disiplin kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan kerja

e = error

b = koefisien regresi

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) secara parsial.

Langkah pengujian :

1. Menentukan Ho dan Ha

Ho : $\beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Ha : $\beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

2. *Leve of significance* (α) = 0,05

menentukan *Leve of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%

3. Menentukan kriteria pengujian yaitu

Ho diterima bila $p \text{ value} \geq 0,05$

Ho ditolak jika bila $p \text{ value} \leq 0,05$

4. Kesimpulan

Dengan melihat $p \text{ value}$, maka dapat ditentukan apakah hipotesis nihil (ho) ditolak atau diterima. Apabila $p \text{ value} \geq 0,05$ maka ho diterima dan ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap terikat, sebaliknya apabila p

$value \leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat .

c. Uji F

Analisis ini digunakan untuk pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Langkah- langkah digunakan adalah sebagai berikut:

1). Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

$H_a \beta_i \neq 0$, ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

2). *Level of significance* (α) = 0,05

Menentukan level of significance, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5 %

3). Menentukan kriteria pengujian yaitu

H_0 diterima bila $p \text{ value} \geq 0,05$

H_a ditolak bila $p \text{ value} \leq 0,05$

4) Kesimpulan

Apabila $p \text{ value} \geq 0,05$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, sebaliknya apabila $p \text{ value} \leq 0,05$ maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

G. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians terjadi pada variabel terikat akibat variabel bebas. Pada penelitian ini koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan menggunakan program SPSS .

BAB IV
HASIL PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Sampel penelitian berjumlah 200 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner pada Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100 persen.

Tabel 4.1. Data Distribusi Sampel Penelitian

Data Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner disebar	200	100
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0
Total kuesioner yang dapat diolah	200	100

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Metode penyampelan yang digunakan ialah *non purposive sampling* yakni pengambilan sampel ditentukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data responden secara lengkap. Beberapa karakteristik sampel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Pria	85	42,5
2.	Wanita	115	57,5
Total		200	100

Sumber: data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa terdapat 85 responden berjenis kelamin pria dengan persentase 42,5 persen dan 115 responden berjenis kelamin wanita dengan persentase 57,5 persen

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	<25 tahun	25	9,5
2.	25-35 tahun	75	32,5
3.	36-45 tahun	70	27,5
4.	> 45 tahun	30	30,5
Total		200	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa 25 responden berusia kurang dari 25 tahun dengan persentase 9,5 persen, untuk usia 25-35 tahun berjumlah 65 responden dengan persentase 32,5 persen, sedangkan 55 responden berusia 36-45 tahun dengan persentase 27,5 persen dan 61 responden berusia lebih dari 45 tahun dengan persentase 30,5 persen.

Tabel 4.4. karakteristik jurusan pendidikan

Nama Instansi	Jumlah	Persentase
Farmasi	30	15
Keperawatan	60	30
Laboratorium	47	23,5
Keuangan	35	17,5
IGD	28	14
Jumlah	200	100

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4, jumlah responden dalam penelitian ini dari beberapa jurusan yang berbeda-beda. Jurusan pendidikan yang jumlah responden dengan presentase tertinggi adalah Keperawatan yakni 30 persen. Sedangkan jurusan Pendidikan yang jumlah responden dengan presentasi yang paling sedikit adalah IGD yakni 14 persen .

B. Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh karena konstruk-konstruk dalam penelitian ini merupakan konstruk berperilaku, maka uji validitas kuesioner menggunakan metode analisis faktor. Validitas kuesioner diketahui dengan melihat nilai *loading factor*nya dalam tabel *Rotated component matrix*. Butir-butir kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid bila mempunyai *loading factor*nya lebih besar dari 0,40 tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir kuesioner	<i>Loading factor</i>	Keterangan
KO1	0,811	Valid
KO2	0,808	Valid
KO3	0,654	Valid
DK1	0,763	Valid
DK2	0,731	Valid
DK3	0,720	Valid
MK1	0,661	Valid
MK2	0,752	Valid
KK1	0,726	Valid
KK2	0,767	Valid
KK3	0,673	Valid
KK4	0,535	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dapat dilihat dari tabel di atas variabel komitmen organisasi dari 4 butir pertanyaan yang dibuat, hanya terdapat 3 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu KO1, KO2 dan KO3. Kemudian untuk variabel disiplin kerja kerja dari 3 butir pertanyaan yang dibuat, semua dinyatakan valid, yaitu DK1, DK2, DK3,. Untuk variabel motivasi kerja dari 6 butir pertanyaan yang dibuat, hanya terdapat 2 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu MK1, MK2. Dan untuk variabel kepuasan kerja dari 7 butir pertanyaan yang dibuat dinyatakan 4 butir pertanyaan yang dinyatakan valid, yaitu KK1, KK2, KK3, KK4. Butir-butir tersebut dinyatakan valid karena *loading factor*nya lebih besar dari 0,40.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu butir kuesioner konsisten dari waktu ke waktu dalam mengukur suatu variabel. Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α). Reliabilitas butir kuesioner diketahui dari koefisien Alpha (α) nya. Bila nilai α lebih besar dari 0,6 maka butir kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya bila nilai α lebih kecil dari 0,6 maka butir kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Komitmen Organisasi (KO)	0,748	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,709	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,647	Reliabel
Kepuasan kerja (KK)	0,695	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Terlihat semua butir kuesioner valid dalam variabel yang diteliti mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua butir kuesioner tersebut reliabel digunakan mengambil data.

2. Hasil analisis regresi

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang mencerminkan seberapa besar variabel bebas dalam penelitian, yaitu Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikatnya yaitu komitmen organisasi. Analisis regresi model penelitian menghasilkan koefisien determinasi seperti termuat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adj. R Square	Std.error of the Estimate
1	0,529	0,279	0,268	0,37415

Sumber: hasil analisis regresi (2018)

Terlihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) nya sebesar 0,268. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas bersama-sama menjelaskan 26,8 persen variasi (perubahan naik-turunnya) pada

variabel komitmen organisasi. Sisanya sebesar 73,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terakomodasi dalam model.

b. Uji Signifikansi Model Regresi

Suatu model regresi harus signifikan dalam memprediksi dilakukan dengan ANOVA satu jalan atau uji F (*Overall Test*). Hasil uji disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8. Uji Signifikansi Model Regresi

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	10.641	3	3.547	25,336	0,000
Residual	27.439	196	0,140		
Total	38.080	199			

Sumber: hasil analisis regresi (2018)

Hasil uji statistik di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel Komitmen Organisasi, sehingga model penelitian layak untuk dilakukan penelitian.

c. Estimasi Koefisien Regresi

Besarnya pengaruh dan signifikansi setiap variabel bebas dalam model pada variabel terikatnya dapat diketahui dari koefisien variabel bebasnya. Uji signifikansi pengaruh koefisien regresi dilakukan dengan Uji *t* (*Individual Test*). Hasil uji disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9. Estimasi Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien determinasi (Adj R ²)	Uji signifikansi model		Uji signifikansi koefisien regresi			Keterangan
		F	Sig.	Beta	T	Sig.	
	0,268	25.33	0,00				
Disiplin kerja		6	0	0,37	5.54	0,00	Signifikan
Motivasi kerja				0,01	0,19	0,84	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja				0,25	2	8	signifikan

Sumber: hasil analisis regresi (2018).

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,268 + 0,371 X_1 + 0,012X_2 + 0,255 X_3 + e$$

Keterangan:

- Koefisien konstanta adalah sebesar 1,397
- Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,371 (lihat nilai koefisien beta) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan: variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Hipotesis H₁ terdukung. Maknanya: bila disiplin kerja semakin kuat maka komitmen organisasi juga akan semakin besar.
- Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi negatif sebesar -0,012 (lihat nilai koefisien beta) dan nilai probabilitas (p-value) variabel motivasi Kerja sebesar 0,848. Nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan: Motivasi Kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Hipotesis H₂ tidak terdukung.
- Kepuasan Kerja mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,255 (lihat nilai koefisien beta) dan nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,000.

Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan: variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi. Hipotesis H₃ terdukung.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan program *SPSS for Windows* 11,5 memberikan kesimpulan bahwa dari tiga variabel yang diteliti, hanya variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di RSJD Surakarta.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai gaya hidup yang menjamin keharmonisan di tempat kerja dan sikap atau perilaku sukarela secara penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Ferry *et al.*, 2016).

Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi terdukung. Hasil ini didukung oleh studi Prabu dan Octorend, (2015) menjelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang .

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan adanya kesamaan hasil meski dengan perbedaan objek penelitian, sehingga dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tenaga medis dan non medis di RSJD Surakarta memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan dengan mengikuti aturan-aturan, mengerjakan tugasnya tepat waktu agar tidak menghambat bidang kerja lain di dalam rumah sakit. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku tanpa pengecualian. Karyawan RSJD Surakarta harus lebih meningkatkan disiplin kerja karena disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di RSJD Surakarta.

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang timbul dari dalam atau dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan mencapai sesuatu yang diinginkan (Jeffrey dan Soleman, 2017).

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap terhadap komitmen organisasi tidak didukung. Hasil ini berbeda dari studi Salleh *et al.* (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya motivasi yang efektif maka karyawan memiliki komitmen dan mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih dalam meningkatkan kesejahteraan dan keberhasilan dari organisasi.

Berdasarkan hasil temuan studi yang dilakukan ditemukan tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil identifikasi yang dilakukan peneliti disebabkan di RSJD Surakarta, motivasi dari atasannya kurang sehingga karyawan tidak bekerja dengan giat dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki komitmen, maka tidak mempunyai keinginan untuk memberikan tenaga, pikiran serta tanggung jawab yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Bila keyakinan yang diharapkan cukup untuk memperoleh kepuasannya maka ia tidak akan bekerja keras dan tidak berkomitmen tinggi kepada perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh studi Tella *at al.* (2007) menjelaskan bahwa korelasi negatif antara motivasi kerja dan organisasi komitmen hasil dari penelitian PT perpustakaan personalia sangat tidak termotivasi oleh nilai-nilai dan keyakinan karyawan yang mendalam tentang pengembangan visi bersama dalam meningkatkan dan keberhasilan organisasi.

Keberhasilan dari organisasi tidak terlepas dari peran karyawan yang terlibat, karena dengan adanya komitmen yang tinggi maka tingkat produktivitas dan kualitas kerja akan meningkat, dan pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di RSJD Surakarta

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pekerjaan seseorang (Tella *et al.*, 2007).

Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi terdukung atau berpengaruh positif.. Hasil ini didukung oleh studi Prabu Dan Octorend, (2015) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan adanya kesamaan hasil meski dengan perbedaan objek penelitian, sehingga dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi antara karyawan, menggunakan metode kerja yang efektif, karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan memahami pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan atau perusahaan dimana pimpinan dapat memberikan

penjelasan untuk bekerja lebih efektif, memberi pemahaman pada karyawan agar bekerja lebih baik dari hari ke hari, serta memberikan kebijakan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan arahan dan metode yang benar yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja oleh karyawan yang diperoleh dari pimpinan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi pertama dan ketiga menunjukkan variabel disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi. Maksudnya: bila untuk disiplin kerja dan kepuasan kerja meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat. Dimana dengan adanya kepuasan kerja yang baik akan dapat menciptakan disiplin karyawan yang lebih baik pula. Penting bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya demi tercapainya kepuasan kerja, sehingga akan membentuk disiplin kerja yang baik dari karyawan tersebut terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tidak terdukung kuat, maksudnya: variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan tinggi maka, komitmen organisasi di RSJD Surakarta juga meningkat.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu rumah sakit dan obyek sehingga ke rumah sakit lain misalnya RS Swasta atau RS Pemerintah lainnya, untuk meningkatkan daya generalisasikan maka diperlukan pengulangan di rumah sakit yang berbeda.
2. Adanya keterbatasan faktor yang digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi karyawan dalam penelitian ini yaitu hanya tiga variabel, sedangkan masih banyak variabel lain diluar model pada penelitian ini yang masih sangat berpotensi untuk dapat memprediksikan memengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini.
3. Adanya keterbatasan yang dilakukan oleh pihak rumah sakit karena aktivitas yang padat sehingga memperlambat proses penyebaran kuesioner serta adanya jawaban pada kuesioner yang bias yang berdampak pada beberapa pertanyaan yang harus dihilangkan karena mengalami *cross loading*.

C. Saran

1. Bagi Pihak Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Surakarta
 - a. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja terutama berkaitan dengan kemampuan yang berhubungan dengan kegiatan seperti mengikutsertakan karyawan

dalam pelatihan-pelatihan atau diklat dan studi banding bagi karyawan baru agar mampu melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin.

- b. Berdasarkan penelitian ini diharapkan, Pimpinan dapat memberikan motivasi tinggi terhadap kinerja diri karyawan dengan cara memberikan penghargaan bagi yang mempunyai kinerja baik, serta memberikan pembinaan bagi yang berkinerja rendah, untuk itu pihak rumah sakit perlu membina hubungan kerja yang baik dan selaras antara pimpinan dan karyawan sehingga akan timbul kekeluargaan dan kerjasama yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja rumah sakit.
- c. Berdasarkan hasil penelitian ini, pemimpin dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya agar karyawan memiliki kesetiaan pada organisasi, dapat menyesuaikan diri dengan dan mendukung organisasi serta mau berkorban demi organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Dalam upaya meningkatkan generalisasi hasil penelitian, maka penelitian perlu direplikasi dengan latar belakang rumah sakit atau institusi penyedia layanan kesehatan yang lebih beragam.
- b. Disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel yang berbeda selain variabel dari penelitian ini, supaya diperoleh hasil yang lebih baik lagi dari penelitian ini atau penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyinka T, C.O.Ayeni, S.O.Popoola, 2007. Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice* 2007,PP.1-16
- Al-Hawary S.I.S 2017. Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Recourses Management Practices. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 6, No. 1, pp. 52-78.
- Ali A, B.Z Li, P.J Huang, A.Zualfiqar, 2016. The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 2016, Vol. 6, No. 9, pp. 297-310.
- Annet A. J, B. Lange, D. Heijden, P. Kooij, J. Jansen, 2016. What About Time? Examining Chronological and Subjective Age and Their Relation To Work Motivation. *Career Development International*, Vol. 21, No. 4. Pp. 419-439.
- Bindu C, 2013. Locus of Control As a Moderator in The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study Of Indian It Professionals. *Organizations And Markets In Emerging Economies*, vol. 4, No. 2, pp. 25-41.
- Brown, J. & Sheppard, B. (1997). Teacher librarians in learning organizations. Paper Presented at the Annual Conference of the International Association of School Librarianship, Canada. August 25-30.
- Chang, 2015. Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 37, No. 6, pp. 724-745.
- Gagne. M, Forest. J, Gilbert H. M, Aube CarolI, Morin, 2010. The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.70, No.4, pp. 628- 646.
- Hair et al. 2006. *Multivariate Data Analysis 6th Ed.* New Jersey : Pearson Education.

- Hasan. L, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No. 1, pp. 58-92.
- Hawary. A.S.I.S dan A. A.M. Hamad, 2017. Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Recourses Management Practices . *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 6, No. 1, pp. 52-78.
- Ho H. W, C. S. Ching, S. L.Y. and Rong, 2009. Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *BMC Health Services Researc*, Vol. 9, No. 8, pp.1-10.
- Jeffrey I dan S. Mahmud, 2017. The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)* Vol. 6, pp. 106-113
- Khan I. R, D. K. Maira, T. Saima, A Sumaira, 2015 . Determinants and Effect Analysis of Employee Motivation Banking Sector of Pakistan. *International Interdisciplinary Journal of Scholarly Research*, Vol. 1, No. 3, pp. 23-25.
- Malik *et al.*, 2016. A Source Of Employee Inspiration Through Perceived Corporate Social Responsibility, Motivation & Commitment: Evidence From Ngo Sector Of Pakistan (Afaq | Association For Academic Quality). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 6, No. 2, pp. 57-79.
- Mbindyo. P, G. Lucy, Blaauw dan E. Mike, 2009. Contextual Influences on worker Health Motivation in District Hospitals in Kenya. *Implementation Science*, Vol. 4, No. 43, pp. 1-10.
- Nafei A. W, 2014. Do Job Rotation and Role Stress Affect Job Attitudes? A Study From Egyptian Context. *American International Journal of Social Science*, Vol. 3, No. 1, pp . 94-108.
- Panjaitan F, S. T. Ernie, K. M, Yunizar, 2016. The Influence of Human Resource Information System Implementation, Career Development, and Work Discipline on Service Quality. *International Journal Of Economics, Commerce and Management*, Vol. 4, Pp. 143-153.

- Prabu dan Octorend, 2015. Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, Vol 3, No. 8, pp. 318-328.
- Salleh M. S, Z. M. S. Ahmad, S. M. S. Nur and A. O. R Siti, 2016. The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, Vol.6, No. 5, pp.139-143.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung : Alfabeta
- Thaief I, B. Aris, Priyono, dan I. S. Mohamad, 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Review of European Studies*, Vol. 7, No. 11, pp. 23-33.
- Wasposito A. A. dan Minadaniati Lussy, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMS)*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-16.

LAMPIRAN

Lampiran 1.



Nomor : 024/H6-4/19.01.2018

Surakarta, 19 Januari 2018

Lamp. : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Direktur RSJD Surakarta
**Jl. Ki Hajar Dewantoro No. 80 Ketingan, Jebres
 Surakarta**

Dengan hormat,

Dengan ini kami beritahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Universitas Setia Budi Surakarta, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, mahasiswa kami :

Nama : Aldeheit Wonga
 N I M : 12140273L
 Fakultas / Jurusan : **Ekonomi / Manajemen Rumah Sakit**

Bermaksud untuk mohon keterangan / data pada :
 Jawatan / Lembaga / Perusahaan / Organisasi yang Bapak/Ibu Pimpin, guna menyusun skripsi berjudul :

"Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi"

Hasil skripsi tersebut hanya bersifat dan bertujuan keilmuan yang tidak akan disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon kepada Bapak / Ibu / saudara agar dapat memberikan bantuan dalam mendapatkan data serta keterangan yang diperlukan mahasiswa tersebut untuk penulisan skripsi.

Atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.



Dr. Widi Hariwanti, SE., M.Si.
 NIDN :06.3011.7001

Tembusan :

1. Arsip.

Lampiran 2.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RUMAH SAKIT JIWA DAERAH SURAKARTA

Jl. Ki Hajar Dewantara 80 Jebres Kotak Pos 187 Surakarta 57136 Telp. (0371) 444442 Fax. (0371) 449920 E-Mail : rsj_surakarta@rabha.com
 E-Mail : rsjdaurakarta@jatengprov.go.id Website : <http://rsjdaurakarta.jatengprov.go.id>

Nomor : 070/1857/03/2018
 Lampiran :
 Perihal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Ekonomi
 Universitas Setia Budi Surakarta
 di,
SURAKARTA

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 19 Januari 2018 Nomor.: 024/H6-4/19.01.2018 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, maka dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan ijin Penelitian kepada :

- NAMA : ALDEHIT WONGA
- NIM : 12140273L
- FAKULTAS /JURUSAN : EKONOMI / MANAJEMEN RUMAH SAKIT
- INSTITUSI : UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA
 Jl.Let.Jend Sutoyo - Solo

Untuk melakukan Penelitian untuk menyelesaikan Tugas Skripsi dengan Judul “ Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi “

Informasi lebih lanjut tentang hal-hal yang bersifat teknis harap berhubungan langsung dengan Subbag Diklitbang RS.Jiwa Daerah Surakarta

Demikian atas perhatian ssudara kami diucapkan terimakasih

Surakarta, 01 MAR 2018

An.Direktur RS.Jiwa Daerah Surakarta
 Provinsi Jawa Tengah
 Wakil Direktur Administrasi



Lampiran 3

KUESIONER RESPONDEN

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta, saya akan melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta dengan menyebarkan daftar pertanyaan yakni kuesioner kepada responden penelitian. Data yang diberikan oleh Bapak / Ibu dan Saudara/i akan dirahasiakan. Kerahasiaan dijamin secara legal, dan seluruh berkas yang mencantumkan identitas subjek penelitian hanya dipergunakan untuk pengolahan data dan jika penelitian selesai dilakukan, data tersebut akan dimusnahkan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak / Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner tersebut. Bantuan berupa jawaban yang diberikan, akan sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi saya. Atas kesediaan dan kerja sama Bapak / Ibu, Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Perempuan
3. Umur : < 25 tahun
 25-35 tahun
 36-45 tahun
 > 45 tahun
4. Pendidikan Terakhir : D3
 S1
 S2
 PROFESI
5. Jurusan Pendidikan : Keperawatan
 Farmasi
 Analisis Kesehatan

- Keuangan
 IGD
 6. Lama Bekerja : ≤ 5 tahun
 ≥ 5 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda check (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Jawablah pertanyaan dengan jujur pada kolom yang telah disediakan apabila:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

I. Komitmen Organisasi

No	Variabel	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bersedia mengabdikan pada rumah sakit					
2.	Saya bangga menjadi bagian dari rumah sakit					
3.	saya memiliki keterikatan mendalam dengan rumah sakit.					
4.	Jika saya meninggalkan rumah sakit akan memiliki perasaan bersalah					

II. Disiplin Kerja

No	Variabel	STS	TS	N	S	SS
1.	Beban kerja sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Pemimpin menjadai panutan untuk bawahan					
3.	Mendapatkan pelatihan,bimbingan,arahan dan pengawasan dari atasan					

III. Motivasi Kerja

No	Variabel	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasakan motivasi pribadi saat melakukan pekerjaan dengan baik					
2	Apabila pekerjaan yang dilakukan saya buruk, mmaka akan menurunkan posisi dalm pekerjaan					
3	Saya bangga melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin					
4	Saya merasa tidak senang saat pekerjaan tidak memenuhi standar yang ada					
5	Senang melihat kembali pekerjaan sehari dan melakukan pekerjaan dengan baik					
6	Saya mencoba memikirkan cara melakukan pekerjaan secara efektif					

1V . Kepuasan Kerja

No	Variabel	STS	ST	N	S	SS
1	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan rumah sakit					
2	Saya bisa mendapatkan sebuah perasaan berprestasi dari pekerjaan					
3	Saya puas dengan mendapatkan pengembangan diri dari pekerjaan					
4	Saya berkompeten untuk melakukan pekerjaan					
5	Saya puas dengan lingkungan dan fasilitas pekerjaan saat ini					
6	Saya puas dengan gaji yang diperoleh					
7	Saya akan dipuji saat melakukan pekerjaan dengan baik					

Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian

No Responden	KOMITMEN ORGANISASI (Y)						DISIPLIN KERJA (X1)						MOTIVASI KERJA (X2)						KEPUASAN KERJA (X3)					
	KO1	KO2	KO3	RERATA	DK1	DK2	DK3	RERATA	MK2	MK4	RERATA	KK1	KK2	KK3	KK4	RERATA								
1	4	4	3	3,66666667	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4								
2	5	5	5	5	4	5	5	4,6666667	4	5	4,6666667	2	4	4	4	3,5								
3	5	5	5	5	4	5	4	4,3333333	2	4	4,3333333	4	4	4	4	4								
4	4	4	3	3,66666667	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4								
5	5	5	4	4,66666667	4	5	4	4,3333333	4	4	4,3333333	4	4	4	4	4								
6	4	5	4	4,33333333	4	5	4	4,3333333	3	4	4,3333333	4	4	4	4	4								
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3,25								
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3,75								
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
10	5	4	3	4	4	4	4	4,3333333	4	4	4,3333333	3	4	4	4	3,75								
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4								
12	4	5	4	4,33333333	3	4	4	3,6666667	3	4	3,6666667	4	3	4	3	3,5								
13	4	4	4	4	4	5	4	4,3333333	4	5	4,3333333	4	4	3	4	3,75								
14	4	4	3	3,66666667	4	3	4	3,6666667	4	4	3,6666667	4	4	4	4	4								
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4,75								
16	4	5	5	4,66666667	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4,75								
17	3	5	5	4,33333333	5	5	5	5	3	4	3,5	4	4	4	4	4								
18	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4,5	4	4	4	4	4								
19	4	4	4	4	3	4	4	3,6666667	3	4	3,5	3	4	4	4	3,75								
20	4	4	4	4	4	3	3	3,3333333	3	4	3,5	4	3	3	4	3,5								
21	4	4	4	4	4	3	3	3,3333333	4	4	4	3	3	4	4	3,5								
22	4	4	3	3,66666667	4	3	3	3,3333333	4	3	3,5	4	4	3	3	3,5								
23	4	4	3	3,66666667	4	4	4	4	4	3	3,5	4	4	4	4	4								
24	4	4	4	4	4	3	3	3,3333333	3	4	3,5	4	4	3	3	3,5								
25	4	4	4	4	4	3	3	3,3333333	3	4	3,5	4	3	3	4	3,5								
26	4	4	3	3,66666667	4	3	3	3,3333333	2	3	2,5	4	4	3	4	3,75								
27	5	5	4	4,66666667	4	4	3	3,6666667	4	4	4	4	3	4	4	3,75								
28	4	4	3	3,66666667	3	4	4	3,6666667	4	3	3,5	3	3	4	4	3,5								
29	4	4	3	3,66666667	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3,5								
30	5	4	4	4,33333333	5	4	5	4,6666667	4	4	4	3	4	4	4	3,75								
31	4	5	4	4,33333333	5	4	4	4,3333333	4	4	4	3	4	4	5	4								
32	5	4	4	4,33333333	5	4	5	4,6666667	3	4	3,5	4	3	4	5	4								
33	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4,5								
34	5	5	5	5	4	5	4	4,3333333	4	3	3,5	4	5	4	5	4,5								
35	4	5	5	4,66666667	4	5	5	4,6666667	4	3	3,5	4	5	4	5	4,5								
36	4	5	5	4,66666667	4	5	5	4,6666667	4	4	4	5	4	5	4	4,5								
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4,5	5	4	4	5	4,5								
38	4	4	4	4	4	5	5	4,6666667	4	4	4	4	5	5	5	4,75								
39	4	5	4	4,33333333	5	5	5	5	4	5	4,5	4	4	4	4	4								

TABULASI DATA PENELITIAN

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.821
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	562.037
	df	66
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
KO1	1.000	.690
KO2	1.000	.735
KO3	1.000	.612
DK1	1.000	.612
DK2	1.000	.612
DK3	1.000	.625
MK2	1.000	.558
MK4	1.000	.636
KK1	1.000	.603
KK2	1.000	.638
KK3	1.000	.574
KK4	1.000	.470

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.878	32.320	32.320	3.878	32.320	32.320	2.051	17.089	17.089
2	1.451	12.093	44.413	1.451	12.093	44.413	2.043	17.027	34.116
3	1.093	9.109	53.522	1.093	9.109	53.522	2.003	16.690	50.806
4	.942	7.849	61.371	.942	7.849	61.371	1.268	10.565	61.371
5	.852	7.097	68.468						
6	.742	6.187	74.655						
7	.654	5.446	80.101						
8	.602	5.020	85.121						
9	.516	4.298	89.419						
10	.476	3.968	93.387						
11	.432	3.601	96.989						
12	.361	3.011	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
KO1	.581	-.425		
KO2	.625	-.433		
KO3	.688			
DK1	.575		.516	
DK2	.612			
DK3	.677			
MK2		.472		
MK4		.411		.584
KK1	.552			-.482
KK2	.585	.440		
KK3	.530	.509		
KK4	.638			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

UJI RELIABILITAS KUESIONER DALAM VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (KO)

Reliability

Notes

Output Created		01-Jun-2018 06:58:31
Comments		
Input	Data	D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS 2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	200
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=ko1 ko2 ko3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.031

[DataSet1] D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS
2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KO1	4.26	.521	200
KO2	4.27	.528	200
KO3	4.06	.560	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO1	8.32	.874	.593	.645
KO2	8.31	.848	.613	.621
KO3	8.52	.864	.524	.727

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.58	1.722	1.312	3

**UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL DISIPLIN KERJA (DK)**

Reliability

Notes		
Output Created		01-Jun-2018 06:59:15
Comments		
Input	Data	D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS 2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	200
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=dk1 dk2 dk3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.045

[DataSet1] D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS
2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	4.08	.495	200
DK2	4.10	.618	200
DK3	4.09	.523	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	8.19	.979	.492	.661
DK2	8.17	.745	.543	.609
DK3	8.18	.882	.561	.579

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.27	1.706	1.306	3

**UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL MOTIVASI KERJA (MK)**

Reliability

Notes

Output Created		01-Jun-2018 07:00:08
Comments		
Input	Data	D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS 2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	200
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=mk2 mk4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.017

[DataSet1] D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS
2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MK2	3.79	.581	200
MK4	4.04	.458	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK2	4.04	.209	.145	. ^a
MK4	3.79	.338	.145	. ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7.83	.624	.790	2

**UJI RELIABILITAS KUESIONER
DALAM VARIABEL KEPUASAN KERJA (KK)**

Reliability

Notes

Output Created		01-Jun-2018 07:01:24
Comments		
Input	Data	D:\2nd_data\Scientific SOLUTION-Data Analizing\HASIL ANALISIS 2018\ADEL\DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	200
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=kk1 kk2 kk3 kk4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.032

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4.00	.454	200
KK2	4.01	.506	200
KK3	4.04	.441	200
KK4	4.05	.473	200

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	12.10	1.192	.447	.651
KK2	12.08	1.024	.547	.585
KK3	12.06	1.188	.477	.634
KK4	12.05	1.159	.450	.650

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.09	1.841	1.357	4

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi

UJI ASUMSI NORMALITAS RESIDUAL

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RESIDUAL
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	.37133
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.161
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		2.280
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI ASUMSI HOMOGENITAS RESIDUAL

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABSRES

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.000 ^a	.000	-.015	.37416

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: ABSRES

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.000	3	.000	.000	1.000 ^a
	Residual	27.439	196	.140		
	Total	27.439	199			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: ABSRES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.088E-16	.376		.000	1.000
	Disiplin kerja	.000	.067	.000	.000	1.000
	Motivasi kerja	.000	.072	.000	.000	1.000
	Kepuasan kerja	.000	.090	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABSRES

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	.0000	.0000	.0000	.00000	200
Residual	-1.1090	.9288	.0000	.37133	200
Std. Predicted Value	.000	.000	.000	.000	200
Std. Residual	-2.964	2.482	.000	.992	200

a. Dependent Variable: ABSRES

UJI ASUMSI AUTOKORELASI RESIDUAL

NPar Tests

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.14775
Cases < Test Value	100
Cases >= Test Value	100
Total Cases	200
Number of Runs	100
Z	-.142
Asymp. Sig. (2-tailed)	.887

a. Median

UJI ASUMSI MULTIKOLINERITAS ANTAR VARIABEL BEBAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.397	.376		3.716	.000		
	Disiplin kerja	.373	.067	.371	5.544	.000	.819	1.221
	Motivasi kerja	-.014	.072	-.012	-.192	.848	.881	1.136
	Kepuasan kerja	.329	.090	.255	3.642	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Lampiran 8. Hasil Analisis Regresi

ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529 ^a	.279	.268	.374159295

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.641	3	3.547	25.336	.000 ^a
	Residual	27.439	196	.140		
	Total	38.080	199			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.397	.376		3.716	.000		
	Disiplin kerja	.373	.067	.371	5.544	.000	.819	1.221
	Motivasi kerja	-.014	.072	-.012	-.192	.848	.881	1.136
	Kepuasan kerja	.329	.090	.255	3.642	.000	.749	1.335

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Disiplin kerja	Motivasi kerja	Kepuasan kerja
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.446	.00	.54	.49	.00
	3	.005	28.957	.18	.46	.47	.37
	4	.003	33.898	.82	.00	.03	.63

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.455848	4.853369	4.193333	.231240321	200
Residual	-1.10904	.92877954	.00000000	.371328288	200
Std. Predicted Value	-3.189	2.854	.000	1.000	200
Std. Residual	-2.964	2.482	.000	.992	200

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi