

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN KOTA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memelengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA	: BELLA SINTA RITONGA
NPM	: 1605160234
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MSDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

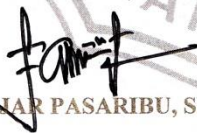
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Agustus 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : BELLA SINTA RITONGA
N P M : 1605160234
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KERUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA
Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I



Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si

Penguji II



MUHAMMAD ARIF, SE., MM

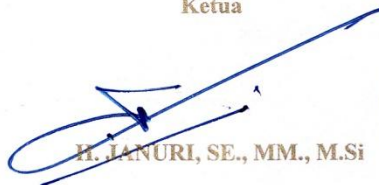
Pembimbing



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

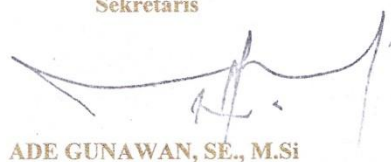
Ketua



H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris



ADE GUNAWAN, SE., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing	: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Nama Mahasiswa	: BELLA SINTA RITONGA
NPM	: 1605160234
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul	: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing Skripsi


(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

JL. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Bella Sinta Ritonga
NPM : 1605160234
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16/07/2020	Perhatian Teknik Pengutipan		
23/07/2020	EKSPLORASI Hasil Penelitian Dengan Kajian Literatur Yang berkaitan dengan Penelitian.		
29/07/2020	Perbaiki kesimpulan dan saran		
4/08/2020	Acc sidang Meja Hiu		

Medan, Juli 2020

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

(Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA

Bella Sinta Ritonga
Program Studi Manajemen
Email: bellashinta293@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yang berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS EMPLOYEES BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA

Bella Sinta Ritonga
Management Study Program
Email: bellashinta293@gmail.com

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work discipline on employee organizational commitment BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. The sample in this study were the permanent employees of Cabang Medan Kota of the BPJS Ketenagakerjaan, totaling 56 people. Data collection techniques in this study by means of interviews and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and determination coefficient. The results of this study are the variable job satisfaction affects the organizational commitment of employees at Cabang Medan Kota BPJS Ketenagakerjaan, and the work discipline variable affects the organizational commitment of employees at Cabang Medan Kota BPJS Ketenagakerjaan.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini khususnya:

1. Kedua orang tua saya yang tersayang, Ayahanda Sohot Ritonga dan Ibunda Sahdawani Siregar yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, material dan spiritual.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluang waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Terimakasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat Bapak dan Ibu Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yang telah memberikan izin riset kepada penulis.

11. Buat semua keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

12. Serta sahabat tercinta untuk Novia Anggereyni, Suci Safitriani, Desi Emayanti, Noni Nur Aini dan Tri Anita Sari yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Mei 2020

Penulis

BELLA SINTA RITONGA
1605160234

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Komitmen Organisasional	8
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional	8
2.1.1.2 Faktor – Faktor Komitmen Organisasional	9
2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasional	11
2.1.2 Kepuasan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor – Faktor Kepuasan Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.1.3 Disiplin Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.3.2 Faktor – Faktor Disiplin Kerja	18
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	20
2.2 Kerangka Konseptual	21
2.3 Hipotesis.....	24
BAB 3 METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Definisi Operasional	25
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.4 Populasi dan Sampel	28
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6 Teknik Analisis Data	34
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	41
4.3 Analisa Data.....	50

4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.3 Uji Hipotesis.....	56
4.4 Pembahasan.....	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
5.3 Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Indikator Komitmen Organisasi.....27
Tabel 3.2	Indikator Kepuasan Kerja27
Tabel 3.3	Indikator Disiplin Kerja28
Tabel 3.4	Rencana Waktu Penelitian29
Tabel 3.5	Jumlah Populasi30
Tabel 3.6	Instrumen Skala Likert.....31
Tabel 3.7	Uji Validitas Komitmen Organisasi.....31
Tabel 3.8	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....32
Tabel 3.9	Uji Validitas Disiplin Kerja32
Tabel 3.10	Uji Reabilitas Komitmen Organisasi33
Tabel 3.11	Uji Reabilitas Kepuasan Kerja.....34
Tabel 3.12	Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....34
Tabel 4.1	Identitas Responden (Jenis Kelamin)43
Tabel 4.2	Identitas Responden (Usia).....43
Tabel 4.3	Identitas Responden (Pendidikan)44
Tabel 4.4	Identitas Responden (Lama Bekerja).....44
Tabel 4.5	Persentase Jawaban Variabel Komitmen Organisasi45
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja.....46
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Variabel Disiplin Kerja49
Tabel 4.8	Coefficients54
Tabel 4.9	Regresi Linier Berganda56
Tabel 4.10	Uji T57
Tabel 4.11	Anova.....59
Tabel 4.12	Model Summary59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	22
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi	23
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi	24
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	38
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	40
Gambar 4.1 Uji Normalitas	52
Gambar 4.2 Scatterplot	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan menjadi asset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya manusia yang tidak bias ditiru seperti memiliki akal, perasaan , keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaannya.

Menurut Arianty et al (2016) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai

masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Menurut Khair (2017) Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kusumaputri (2018) Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi.

Menurut Sopiah (2008) Komitmen Organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bismala et al (2017) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang

diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Sinambela (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Zainal et al (2014) Disiplin Kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl.Kapten Pattimura No.334 Medan merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Masalah yang ditemukan penulis pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl. Kapten Pattimura No. 334 Medan yang terkait dengan komitmen organisasi yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih

adanya karyawan yang kurang terlibat dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

Masalah lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya mencintai pekerjaan dilihat dari pekerjaan yang diberikan atasan yang terus bertambah. Kurangnya moral kerja yang positif dilihat dari waktu penyelesaian tugas yang rendah. Kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat bekerja.

Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun et al (2019) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Adhan et al., 2020) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian dan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, yaitu:

1. Kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap mencintai pekerjaan, menyenangkan pekerjaan, moral kerja yang positif, disiplin kerja, prestasi kerja.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaandalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketaatandalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Rendahnya komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) Kurangnya komitmen afektif, kurangnya komitmen lanjutan, dan kurangnya komitmen normatif.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi objek penelitian yaitu pada karyawan tetap di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota dan agar permasalahan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari obyek yang diteliti, maka penelitian ini difokuskan pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?
3. Apakah kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis : Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi dan untuk penelitian selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi, dan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya prodi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat praktis : Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, dan juga dapat menjadi referensi dan bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan atau wawasan yang berhubungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasional

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2018, hal. 25)

Komitmen Organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*) (Wibowo, 2015, hal. 188)

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Triatna, 2016, hal. 120)

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat

memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional dan berbuat yang terbaik untuk organisasi, selalu menjaga nama baik organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008, hal. 163) ada 4 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu :

1. Faktor Personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

2. Karakteristik Pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik Struktur

Misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal. 454) Faktor-faktor komitmen organisasional adalah :

1. Faktor Personal

Faktor personal merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.

2. Faktor Internal Organisasi

Walaupun faktor personal anggota organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pimpinan, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3. Faktor Eksternal Organisasi

Pada dasarnya, setiap makhluk hidup, apalagi manusia , pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkatkan atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Triatna (2016, hal. 121) Indikator-indikator komitmen organisasional adalah :

1. Komitmen Afeksi

Suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan menginginkan untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi, peduli terhadap organisasi, dan keinginan untuk mencurahkan usahanya atas nama organisasi.

2. Komitmen Lanjutan

Suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan mempercayai bahwa dia harus mempertahankan dirinya dalam organisasi dikarenakan waktu, pengeluaran, dan usaha yang telah dia lakukan dalam organisasi atau kesulitan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen Normatif

Suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Rumoning (2018) Indikator-indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan

Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar terciptanya kepentingan organisasi.

2. Kesetiaan karyawan

Yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

3. Kebanggaan karyawan

Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dari hidupnya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal et al., 2014, hal. 620)

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Fathoni, 2006, hal. 174)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Hartatik, 2018, hal. 225)

Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Prayogi et al., 2019)

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau respon seseorang terhadap suatu pekerjaannya, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya.

2.1.2.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hartatik (2018, hal. 229) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seorang, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bias di anggap sebagai figur ayah/ibu/teman, sekaligus atasannya.

3. Teman sekerja

Tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaan.

4. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji/upah

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 77) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapatan ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Tegar (2019, hal. 67) ada beberapa indikator kepuasan kerja, di antaranya:

1. Menyenangi pekerjaannya.
2. Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja yang positif.
4. Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap tempat bekerjanya.
5. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017, hal. 168) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan maju.
5. Gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif.
6. Rekan kerja.
7. Kondisi pekerjaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hartatik, 2018, hal. 183)

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009, hal. 86)

Disiplin Kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018, hal. 335)

Disiplin Kerja adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama (Agustina & Bismala, 2014).

Disiplin Kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Arif et al., 2020)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam

diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) Faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2018 hal. 357) faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

2. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya.

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

5. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018, hal. 356) indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai di haruskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antara sesama pegawai.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal. 73) indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang yang secara suka rela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

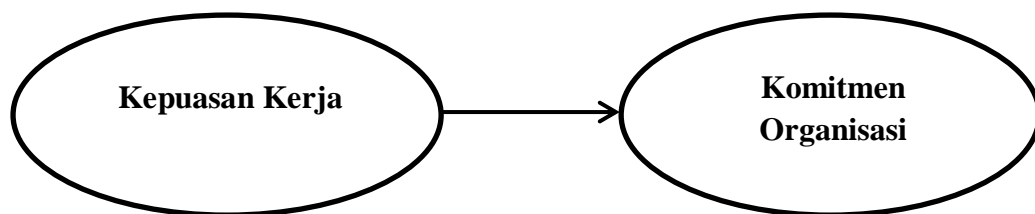
Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang diperlukan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Adhan et al (2020) Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Riana, 2014) (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018);

(Jufrizen, 2015); (Mujiatun et al., 2019); (Adhan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

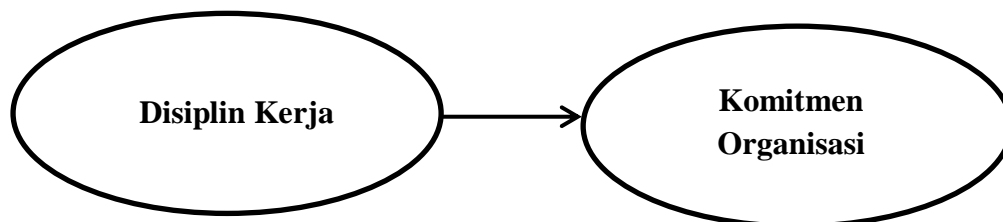


Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja merupakan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

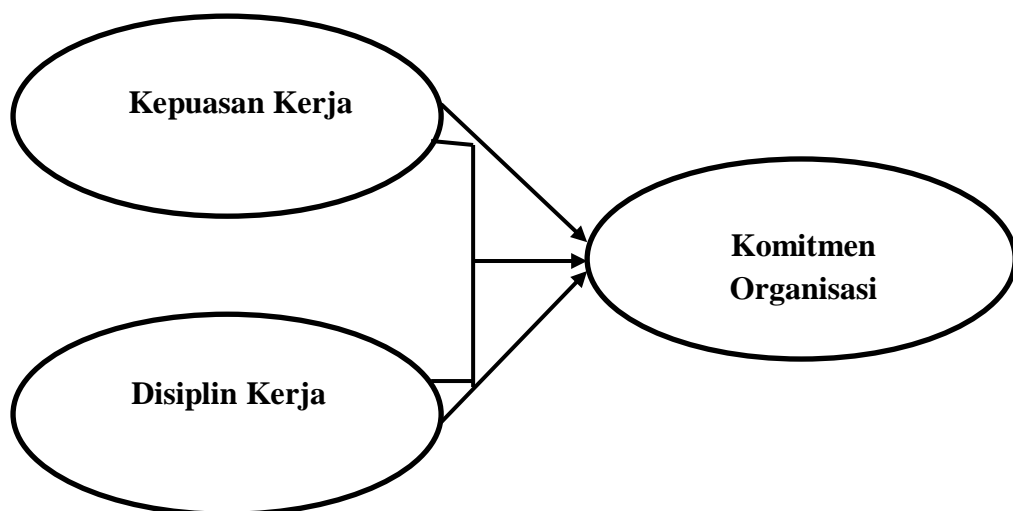
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap

Komitmen Organisasi

Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya. Agar tercipta disiplin kerja karyawan. Apabila hasil dari kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaely & Riani, 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018, hal. 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian-kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl. Kapten Pattimura No.334 Medan
2. Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl. Kapten Pattimura No.334 Medan
3. Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl. Kapten Pattimura No.334 Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 89) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau numerik tertentu. Jadi data kuantitatif merupakan analisis data yang menggunakan teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional variable penelitian menurut Sugiyono (2018) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

3.2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan gambaran sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan kesediaannya mempertahankan keanggotaannya melalui sikap loyal yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan (Widayanti & Sariyathi, 2016)

Tabel 3.1
Indikator Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator
Komitmen Organisasi	Komitmen Afeksi
	Komitmen lanjutan
	Komitmen Normatif

Sumber: Triatna (2016)

3.2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan berbagai aspek seperti gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, dan lingkungan atau kondisi di tempat kerja, serta pemimpin memberikan pengarahan kepada karyawannya (Widayanti & Sariyathi, 2016)

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	Menyenangi pekerjaannya
	Mencintai pekerjaannya
	Moral kerja yang positif
	Disiplin kerja
	Prestasi kerja

Sumber: Tegar (2019)

3.2.3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Zahara & Hidayat, 2017)

Tabel 3.3
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Frekuensi kehadiran
	Tingkat kewaspadaan
	Ketaatan pada standar kerja
	Ketaatan pada peraturan kerja
	Etika kerja

Sumber: Sinambela (2018)

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, hal. 130). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini di seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yang berjumlah 56 orang.

Tabel 3.5
Jumlah Populasi Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

No.	Nama Bagian	Jumlah
1	Bidang Pemasaran	28
2	Bidang Pelayanan	12
3	Bidang Keuangan dan Teknologi Informasi (TI)	9
4	Bidang SDM dan Umum	7
Jumlah		56

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hal. 131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberian informasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi et al (2015, hal. 131) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian.

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik menggunakan Tanya Jawab, dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

2. Kuesioner

Kuesioner (daftar pertanyaan) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota dengan menggunakan Skala Likert dalam bentuk checklist, dengan opsi jawab sebanyak 5 dari setiap butir pertanyaan sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3.6
Skala Pengukuran Model Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 152)

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat sahih atau valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui instrument apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018, hal. 192)

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 212)

Dimana :

r_{xy} = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

- 1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > $\alpha 0,05$)
- 2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-tailed > $\alpha 0,05$)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	<i>Sig-two Tailed</i>	Status
PX11	0.424	0,258	0,001	Valid
PX12	0.460	0,258	0,001	Valid
PX13	0.641	0,258	0,000	Valid
PX14	0.588	0,258	0,000	Valid
PX15	0.653	0,258	0,000	Valid
PX16	0.664	0,258	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dimana semua instrument penelitian bernilai 0.258 dan probabilitas *Sig-two tailed* dibawah 0,005 artinya dalam penelitian ini semua instrument penelitian bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	<i>Sig-two Tailed</i>	Status
PX11	0.507	0,258	0,000	Valid
PX12	0.402	0,258	0,002	Valid
PX13	0.433	0,258	0,001	Valid
PX14	0.615	0,258	0,000	Valid
PX15	0.560	0,258	0,000	Valid
PX16	0.557	0,258	0,000	Valid
PX17	0.596	0,258	0,000	Valid
PX18	0.622	0,258	0,000	Valid
PX19	0.610	0,258	0,000	Valid
PX110	0.501	0,258	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dimana semua instrument penelitian bernilai 0.258 dan probabilitas *Sig-two tailed* dibawah 0,005 artinya dalam penelitian ini semua instrument penelitian bisa diteliti lebih lanjut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	<i>Sig-two Tailed</i>	Status
PX11	0.418	0,258	0,001	Valid
PX12	0.440	0,258	0,001	Valid
PX13	0.680	0,258	0,000	Valid
PX14	0.529	0,258	0,000	Valid
PX15	0.546	0,258	0,000	Valid
PX16	0.560	0,258	0,000	Valid
PX17	0.629	0,258	0,000	Valid
PX18	0.683	0,258	0,000	Valid
PX19	0.597	0,258	0,000	Valid
PX110	0.679	0,258	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk semua variabel dimana semua instrument penelitian bernilai 0.258 dan probabilitas *Sig-two tailed* dibawah 0,005 artinya dalam penelitian ini semua instrument penelitian bisa diteliti lebih lanjut.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Croanbach Alpha*. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan penelitian dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

- 1) Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha) $> 0,6$ maka instrumen yang diuji adalah reliabel-reliabel (tidak terpercaya).

Tabel 3.10
Reliabilitas Komitmen
Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
. 662	6

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukan semua nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60 artinya semua instrument variabel komitmen organisasi reliabel untuk penelitian berikutnya.

Tabel 3.11
Realibilitas Kepuasan
Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
. 719	10

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukan semua nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60 artinya semua instrument variabel kepuasan kerja reliabel untuk penelitian berikutnya.

Tabel 3.12
Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	10

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukan semua nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,60 artinya semua instrument variabel disiplin kerja reliabel untuk penelitian berikutnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018, hal. 15) menguji dan menganalisa data dengan menggunakan perhitungan angka-angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini:

3.6.1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana :

Y : Komitmen Organisasi

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

α : Konstanta

β_1 dan β_2 : Koefisien regresi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2015, hal. 160)

3.6.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., 2015, hal. 160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji Normal P-P Plot *of regression standardized residual* uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji *kolmogorov smirnov* uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
- b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas pada data yang akan diolah.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Juliandi et al (2015, hal. 161) Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin 0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan kebenaran dari masalah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.6.3.1 Uji Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel apakah variabel Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Komitmen Organisasi (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 275)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima.
- Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak.

Bentuk pengujian:

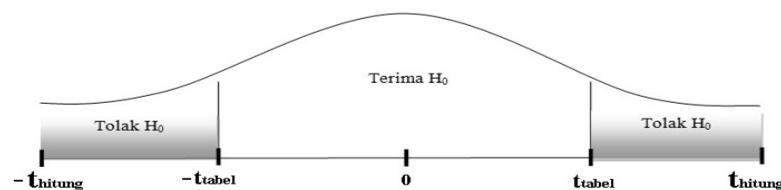
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1. Kriteria Penguji Hipotesis

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hutang, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan.

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.6.4 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent variabel mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) di gunakan uji F dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2018, hal. 284)

Keterangan :

F_h = F hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

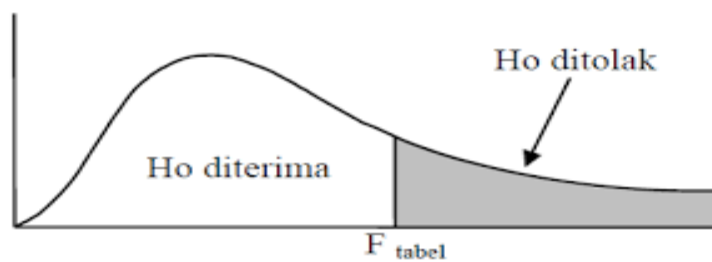
R = Koefisien korelasi ganda

F = F hitungan yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Adapun tahap yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

Bentuk pengujian hipotesis dengan uji F

- $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan :

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

3.6.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan

koefisien yang ditemukan. Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 185) determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *Independent* terhadap variabel *dependen* lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan 6 pertanyaan untuk variabel Komitmen Organisasi (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan. Hasil data angket penelitian yang disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode *skala likert* dan kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 (Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja) maupun variabel Y (Komitmen Organisasi). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel di bawah ini.

4.2 Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari angket yang sudah disebarkan peneliti sudah menyebarkan sebanyak 56 angket kepada responden yang menjadi subjek penelitian, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, Usia, Lama kerja dan tingkat pendidikan.

4.2.1 Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan identitas responden dari angket yang sudah disebar kepada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	44.6	44.6	44.6
Perempuan	31	55.4	55.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 25 orang (44.6%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang (55.4%).

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-30 tahun	33	58.9	58.9	58.9
31-40 tahun	19	33.9	33.9	92.9
41-50 tahun	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukan persentase usia responden, dimana responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 33 orang (58.9%) kemudian responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang (33.9%) dan responden yang berusia diantara 41-50 tahun berjumlah 4 orang (7.1%).

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	8.9	8.9	8.9
	S1	38	67.9	67.9	76.8
	S2	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (8.9%), kemudian responden yang berpendidikan S1 berjumlah 38 orang (67.9%), dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 13 orang (23.2%).

Tabel 4.4
Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	15	26.8	26.8	26.8
	6-10 tahun	24	42.9	42.9	69.6
	11-15 tahun	10	17.9	17.9	87.5
	> 15 tahun	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase lama kerja responden penelitian, dimana responden yang sudah bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 15 orang (26.8%), responden yang sudah bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 24 orang (42.9%), lalu responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 10 orang (17.9%), dan responden yang sudah bekerja selama > 15 tahun berjumlah 7 orang (12.5%).

4.2.2 Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden dari angket yang sudah disebar, kuisioner dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert dengan skor 1 sampai dengan 5.

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PX11	-	-	5	8.9	15	26.8	23	41.1	13	23.2	56	100
PX12	2	3.6	5	8.9	7	12.5	35	62.5	7	12.5	56	100
PX13	-	-	2	3.6	4	7.1	28	50.0	22	39.3	56	100
PX14	1	1.8	4	7.1	15	26.8	27	48.2	9	16.1	56	100
PX15	-	-	2	3.6	6	10.7	37	66.1	11	19.6	56	100
PX16	-	-	5	8.9	20	35.7	19	33.9	12	21.4	56	100

Sumber: Data diolah 2020

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya merasa senang menjadi bagian dalam kantor tempat saya bekerja” mayoritas responde menjawab setuju yakni 23 orang (41.1%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa senang menjadi bagian dalam kantor tempat bekerja.
2. Pada pernyataan “Saya merasa terlibat dalam setiap pengambilan kebijakan dalam kantor ini” mayoritas responde menjawab setuju yakni 35 orang (62.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa terlibat dalam setiap pengambilan kebijakan dalam kantor ini
3. Pada pernyataan “Jika saya meninggalkan kantor ini, saya takut tidak mendapat pekerjaan di tempat lain” mayoritas responde menjawab setuju yakni 28 orang (50.0%) artinya dalam penelitian ini responden

setuju bahwa Jika mereka meninggalkan kantor ini, responden takut tidak mendapat pekerjaan di tempat lain.

4. Pada pernyataan “Saya merasa bekerja di kantor ini sebagai kebutuhan” mayoritas responde menjawab setuju yakni 27 orang (48.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa bekerja di kantor ini sebagai kebutuhan.
5. Pada pernyataan “Saya merasa menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana” mayoritas responde menjawab setuju yakni 37 orang (66.1%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana.
6. Pada pernyataan “Saya berniat untuk tetap bekerja di kantor ini sepanjang karir” mayoritas responde menjawab kurang setuju yakni 20 orang (35.7%) artinya dalam penelitian ini responden kurang setuju bahwa jika responden berniat untuk tetap bekerja di kantor ini sepanjang karir..

Dari tabel diatas terlihat mayoritas responden menjawab setuju untuk setiap item pernyataan artinya kondisi disiplin kerja sudah sesuai dengan yang peneliti tanyakan.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PX11	-	-	-	-	2	3.6	24	42.9	30	53.6	56	100
PX12	-	-	-	-	3	5.4	29	51.8	24	42.9	56	100
PX13	-	-	-	-	5	8.9	33	58.9	18	32.1	56	100
PX14	-	-	-	-	9	16.1	39	69.6	8	14.3	56	100
PX15	-	-	4	7.1	6	10.7	27	48.2	19	33.9	56	100
PX16	-	-	2	3.6	7	12.5	27	48.2	20	35.7	56	100
PX17	1	1.8	1	1.8	9	16.1	29	51.8	16	28.6	56	100
PX18	-	-	1	1.8	5	8.9	30	53.6	20	35.7	56	100
PX19	3	5.4	-	-	3	5.4	35	62.5	15	26.8	56	100
PX110	-	-	2	3.6	12	21.4	29	51.8	13	23.2	56	100

Sumber: Data diolah 2020

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya mendapatkan pujian ketika melakukan pekerjaan baik” mayoritas responde menjawab setuju yakni 24 orang (42.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mendapatkan pujian ketika melakukan pekerjaan baik
2. Pada pernyataan “Saya menyenangi pekerjaan saya di dalam kantor tempat saya bekerja” mayoritas responde menjawab setuju yakni 29 orang (51.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden enyenangi pekerjaan di dalam kantor tempat mereka bekerja
3. Pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan sangat sesuai dengan yang saya inginkan” mayoritas responde menjawab setuju yakni 33 orang (58.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pekerjaan yang responden lakukan sangat sesuai dengan yang diinginkan
4. Pada pernyataan “Pekerjaan bagi saya merupakan suatu kebutuhan saya” mayoritas responde menjawab setuju yakni 39 orang (69.6%)

artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Pekerjaan bagi responden merupakan suatu kebutuhan

5. Pada pernyataan “Kantor tempat saya bekerja memiliki moral yang positif” mayoritas responde menjawab setuju yakni 27 orang (48.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kantor tempat mereka bekerja memiliki moral yang positif
6. Pada pernyataan “Saya merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat saya bekerja” mayoritas responde menjawab setuju yakni 27 orang (48.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat bekerja
7. Pada pernyataan “Kantor tempat saya bekerja menerapkan disiplin kerja yang baik” mayoritas responde menjawab setuju yakni 29 orang (51.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Kantor tempat mereka bekerja menerapkan disiplin kerja yang baik.
8. Pada pernyataan “Saya selalu mematuhi peraturan di tempat saya bekerja” mayoritas responde menjawab setuju yakni 30 orang (53.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu mematuhi peraturan di tempat bekerja.
9. Pada pernyataan “Karyawan yang berprestasi sangat di hargai oleh kantor” mayoritas responde menjawab setuju yakni 35 orang (62.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa Karyawan yang berprestasi sangat di hargai oleh kantor.
10. Pada pernyataan “Saya mempunyai prestasi yang baik di dalam bekerja” mayoritas responde menjawab setuju yakni 29 orang (51.8%)

artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mempunyai prestasi yang baik di dalam bekerja.

Dari tabel diatas terlihat mayoritas responden menjawab setuju untuk setiap item pernyataan artinya kondisi kepuasan kerja sudah sesuai dengan yang peneliti tanyakan.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PX11	-	-	1	1.8	5	8.9	34	60.7	16	28.6	56	100
PX12	-	-	4	7.1	8	14.3	33	58.9	11	19.6	56	100
PX13	-	-	3	5.4	8	14.3	35	62.5	10	17.9	56	100
PX14	-	-	2	3.6	6	10.7	38	67.9	10	17.9	56	100
PX15	-	-	6	10.7	22	39.3	19	33.9	9	16.1	56	100
PX16	1	1.8	7	12.5	13	23.2	26	46.4	9	16.1	56	100
PX17	1	1.8	1	1.8	7	12.5	32	57.1	15	26.8	56	100
PX18	2	3.6	2	3.6	19	33.9	26	46.4	7	12.5	56	100
PX19	-	-	7	12.5	14	25.0	28	50.0	7	12.5	56	100
PX110	2	3.6	1	1.8	13	23.2	27	48.2	13	23.2	56	100

Sumber: Data diolah 2020

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “Saya setiap hari hadir dalam bekerja” mayoritas responde menjawab setuju yakni 34 orang (60.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden setiap hari hadir dalam bekerja.
2. Pada pernyataan “Saya selalu tetap waktu datang ke kantor” mayoritas responde menjawab setuju yakni 33 orang (58.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu tetap waktu datang ke kantor
3. Pada pernyataan “Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian” mayoritas responde menjawab setuju yakni 35 orang

(62.5%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian.

4. Pada pernyataan “Saya menerapkan kewaspadaan kepada diri saya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan yang berat” mayoritas responden menjawab setuju yakni 38 orang (67.9%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden menerapkan kewaspadaan kepada diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan yang berat.
5. Pada pernyataan “Saya selalu menaati standar kerja sesuai dengan aturan kantor” mayoritas responden menjawab kurang setuju yakni 22 orang (39.3%) artinya dalam penelitian ini responden kurang setuju dalam selalu menaati standar kerja sesuai dengan aturan kantor.
6. Pada pernyataan “Saya selalu menerapkan peraturan kantor” mayoritas responden menjawab setuju yakni 26 orang (46.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu menerapkan peraturan kantor.
7. Pada pernyataan “Saya mendapatkan kenyamanan dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju yakni 32 orang (57.1%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.
8. Pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju yakni 26 orang (46.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa

responden selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu.

9. Pada pernyataan “Saya dan karyawan lain selalu menerapkan etika kerja yang baik” mayoritas responde menjawab setuju yakni 28 orang (50.0%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden dan karyawan lain selalu menerapkan etika kerja yang baik.
10. Pada pernyataan “Saya selalu membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya” mayoritas responde menjawab setuju yakni 27 orang (48.2%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa responden selalu membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari tabel diatas terlihat mayoritas responden menjawab setuju untuk setiap item pernyataan artinya kondisi disiplin kerja sudah sesuai dengan yang peneliti tanyakan.

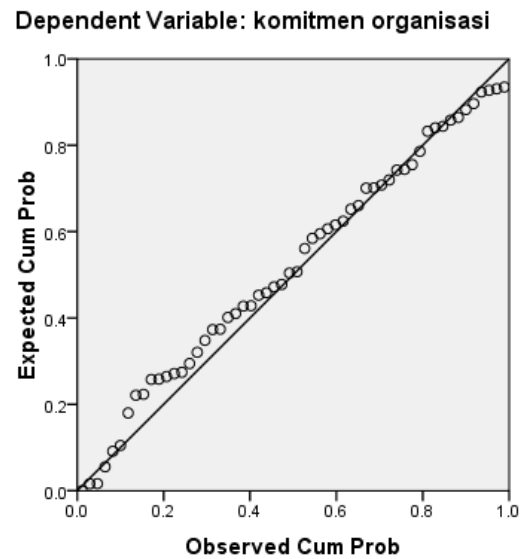
4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas.

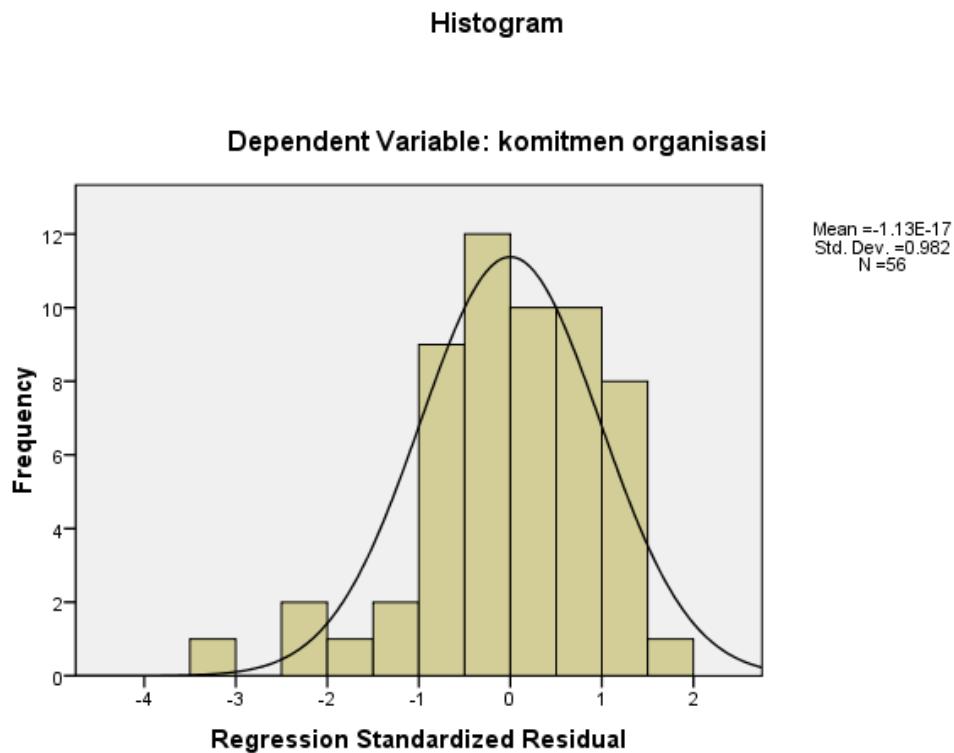
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Grafik Scater Plot

Sumber: Data diolah 2020

Dari Gambar diatas terlihat bahwa grafik scater plot masih mengikuti garis diagonal , tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Sumber: Data diolah 2020

Gambar diatas menunjukkan distribusi penelitian bersifat normal, karena grafik histogram membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance jika tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/\text{tolerance}$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.416	4.620		5.904	.000		
Kepuasan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000	.660	1.439
disiplin kerja	.287	.080	.440	3.570	.001	.660	1.439

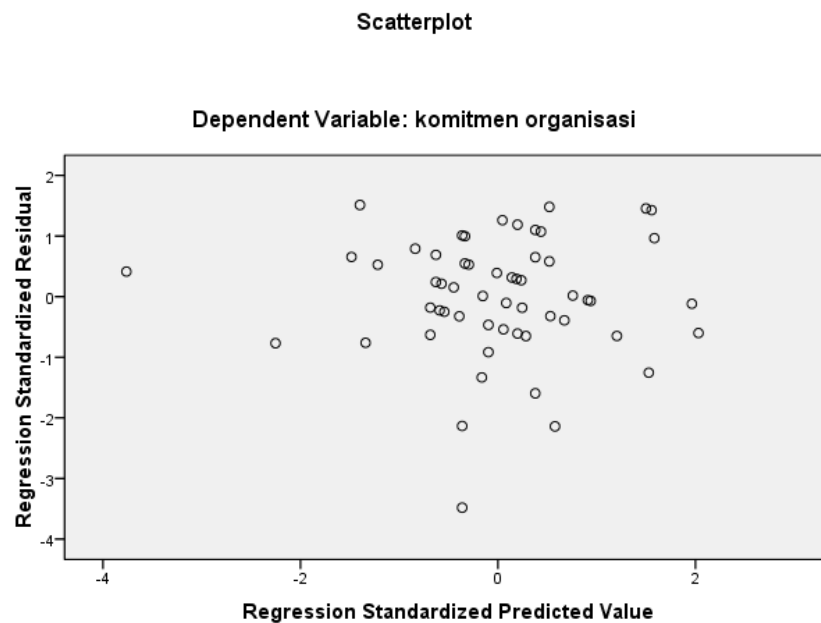
a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah 2020

Dari tabel diatas terlihat nilai *Tolerance* yakni 0. 660 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF 1.439, lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastiditas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.



Gambar 4.3
Scatterplot

Sumber: Data diolah 2020

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada Model regresi..

4.2.4 Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap komitmen (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

Tabel 4.9
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.416	4.620		5.904	.000
kepuasan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000
disiplin kerja	.287	.080	.440	3.570	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah 2020

Model persamaan diatas adalah

$$Y = 13.416 + 0,431X_1 + 0,287X_2 + e$$

Penjelasanya adalah:

- a. Nilai Konstanta sebesar 13.416 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja serta disiplin kerja tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan komitmen organisasi sebesar 13.416%
- b. Nilai Koefisien X_1 adalah 0,431 artinya jika kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebesar 4.31%
- c. Nilai Koefisien X_2 adalah 0,287 artinya jika disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebesar 2,87%.

4.2.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan kebenaran dari masalah.

4.2.5.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan, Dengan jumlah sampel 56 orang dengan taraf sigfikansi 0,05 dan df-2 (56-2=54) diperoleh nilai t tabel senilai 2.00, dimana kriteria pengujiannya adalah

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidakberpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.416	4.620		5.904	.000
Kepuasan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000
disiplin kerja	.287	.080	.440	3.570	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber: Data diolah 2020

a. Pengujian Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 5.379 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung $>$ t tabel ($5.379 > 2.00$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

b. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 3.570 dan nilai sig sebesar 0,001, dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3.570 > 2.00$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

4.2.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

- c. $H_0 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.
- d. $H_a \neq 0$ berarti secara bersama-sama ada pengaruh variable bebas dengan variable terikat :

Keterangan :

- a. Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$
- b. Tolak H_0 apa bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ - $> f_{hitung} > f_{tabel}$

Tabel 4.11
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.125	2	32.062	16.468	.000 ^a
	Residual	162.732	53	4.957		
	Total	226.857	55			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai f hitung adalah 16.468 dan taraf signifikan adalah 0.000, dengan jumlah sampel 56 orang dan df-2 ($56-2=54$) diperoleh nilai f tabel senilai 3.17, dalam penelitian secara serempak Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota dilihat dari nilai f hitung $>f$ tabel ($16.468 > 3.17$) dan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$.

4.2.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungandengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.366	1.22648

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.366	1.22648

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kepuasan kerja

Sumber, Data diolah 2020

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* yaitu 0. 426 atau senilai 42.6% pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Terdapat Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung $> t$ tabel ($5.379 > 2.00$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, Menurut Adhan et al (2020) Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Riana, 2014) (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018); (Jufrizen, 2015); (Mujiatun et al., 2019); (Adhan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi.

4.3.2. Terdapat Pengaruh Antara Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3.570 > 2.00$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, Menurut Arda (2017) Disiplin kerja merupakan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja, Penelitian yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi.

4.3.3. Terdapat Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Dalam penelitian secara serentak Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota dilihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($16.468 > 3.17$) dan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$, Kemudian nilai *R Square* yaitu 0. 426 atau senilai 42.6% pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sedangkan sisanya 57.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam komitmen organisasi, untuk

meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya. Agar tercipta disiplin kerja karyawan. Apabila hasil dari kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaely & Riani, 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
2. Variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.
3. Variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Kepuasan kerja pada BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sudah berjalan cukup baik, adapun yang yang perlu diperbaiki oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota adalah perlunya diperhatikan kembali karyawan yang berprestasi seperti diberikan penghargaan baik secara lisan ataupun tulisan, penghargaan berupa apapun akan sangat membuat senang karyawan yang akan menaikkan kepuasan kerja di tempat manapun dia bekerja.
2. Kemudian untuk permasalahan disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah kenyamanan karyawan dalam bekerja dan yang perlu diperhatikan lagi masih terdapat karyawan yang tidak terlalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan

perusahaan, hal ini bisa disebabkan dikarenakan kurangnya kenyamanan mereka dalam bekerja.

3. Kemudian yang menjadi saran penulis tentang komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota adalah perlunya diikuti karyawan jika suatu saat perusahaan membuat kebijakan baru, sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki peran dalam menentukan arah perusahaan kedepannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini jauh dari kata sempurna dikarenakan adanya keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian ini, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah.

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel dalam mengukur komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, tentunya masih banyak hal lain yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi itu sendiri.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini tentunya tidak menggambarkan keseluruhan kondisi karyawan, bisa jadi objektif karyawan tentang kepuasan atau disiplin sendiri berbeda-beda.
3. Dalam pengisian angket yang disebar terlihat kebanyakan karyawan terburu buru dalam mengisinya sehingga menjadi salah satu hasil dari penelitian ini bisa dipertimbangkan kembali, dengan sumber daya yang lebih baik dan waktu yang tidak terlalu terburu buru kedepannya tentunya akan membuat hasil dari penelitian ini semakin relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 134–144.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi 1*. Medan: Madenatera.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work

Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Ciptapustaka Media Printis.

Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>

Nurlaely, M., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(1), 10–19.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.

Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 958–967.

Sedarmayanti, S. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 1(2), 150–156.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 565 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 05 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : BELLA SINTA RITONGA
N P M : 1605160234
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Dosen Pembimbing : Dr.HASRUDY TANJUNG,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :05 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 11 Jumadil Akhir 1441 H
05 Februari 2020 M



Tembusan :

1. Pertinggal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 734/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/12/2019

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Bella Sinta Ritonga
NPM : 1605160234
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Untuk meneliti bagaimana pengaruh budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan
2. Untuk meneliti bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk meneliti bagaimana Pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Bella Sinta Ritonga)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Baeri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 734/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/12/2019

Nama Mahasiswa : Bella Sinta Ritonga
NPM : 1605160234
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/12/2019
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : *Hasrudy Tanjung, S.P.*

Judul Disetujui²⁾ :

*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin
Kerja Terhadap Komitmen Organisasional
Pada BPPS Ketenagakerjaan Cabang Medan
Kota*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21 Januari 2020

Dosen Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.)

Keterangan:

¹⁾ Dosen ahli Penguji Program Studi

²⁾ Dosen ahli Dosen Pembimbing

Setelah ditetap oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan upload ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 04 FEBRUARI H
2020 M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : BELLA SINTA RITONGA
NPM : 1605160234
Tempat, Tgl. Lahir : TEMBUNG 06 APRIL
1998
Program Studi : ~~Akuntansi~~ /
Manajemen
Alamat Mahasiswa : JL SEI ROTAN DSN I
TEMBUNG
Tempat Penelitian : BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN KOTA
Alamat Penelitian : JL KAPTEN PATTIMURA
ND 334

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(Pr.)

Wassalam
Pemohon

(Bella SINTA R.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : BELLA SINTA RITONGA
NPM : 1605160234
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/ Perpajakan/ Manajemen/ Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26 Juni 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 565 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 11 Jumadil Akhir 1441 H
05 Februari 2020 M

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MEDAN KOTA
Jln.Kapt.Pattimura No.334
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-I)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : BELLA SINTA RITONGA
Npm : 1605160234
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pritinggal

Nomor : B/ 19681 /062020

16 Juni 2020

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Perihal : Persetujuan Untuk Izin Mengadakan Research

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 565/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 05 Februari 2020 perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa Mahasiswa/i atas nama sebagai berikut:

No	Nama Mahasiswa/i	NIM	Program Studi
1	Bella Sinta Ritonga	1605160234	Manajemen

Diberikan Izin mengadakan Research di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota..

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak/ Ibu diucapkan terima kasih.


BPJS
Ketenagakerjaan
MEDAN KOTA
Syahrial

Kepala Kantor Cabang

RO/EN/HL 03.00



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JL. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin H., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Bella Sinta Ritonga
NPM : 1605160234
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap
Komitmen Organisasional Pada BPJS Ketenagakerjaan
Cabang Medan Kota

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
05/06/2020	Diskusi Tentang Pendahuluan Latar Belakang	X	
12/06/2020	Diskusi tentang Rumusan Masalah, Penelitian, tujuan dan teori	X	
18/06/2020	Diskusi tentang kerangka konseptual Hipotesis	X	
24/06/2020	Diskusi tentang Populasi dan Sampel	X	
27/06/2020	ACC seminar proposal	X	

Medan, Juni 2020

Pembimbing Proposal

Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN H., SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Bastri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 06 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Bella Sinta Ritonga
N P.M. : 1605160234
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Besar Sei Rotan Dsn.1 Tembung
Alamat Rumah : Tembung, 06 April 1998
JudulProposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Ok
Bab I	Perbaikan Latar Belakang
Bab II	Perbaikan Kerangka Konseptual
Bab III	Ok
Lainnya	Perbaikan Mendeley dan Perbanyak Jurnal Dosen
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 06 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.


Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding


Muslih, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6924567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 06 Juli 2020* menerangkan bahwa

Nama : Bella Sinta Ritonga
N .P.M. : 1605160234
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Besar Sei Rotan Dsn.I Tembung
Alamat Rumah : Tembung, 06 April 1998
JudulProposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si*

Medan, Senin, 06 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si

Pembanding

Muslih,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2326/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 15 Dzulhijjah 1441 H
Lamp. : - 05 Agustus 2020 M
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPJS Ketenagakerjaan Cab.Medan Kota
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Bella Sinta Ritonga**
N P M : **1605160234**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

Nomor : B/ 19681 /062020

06 Agustus 2020

Yth

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di

Medan

Perihal : Menyelesaikan Riset

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2326/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 05 Agustus 2020 perihal tersebut di atas, bersama ini disampaikan bahwa Mahasiswa/i atas nama sebagai berikut:

No	Nama Mahasiswa/i	NIM	Program Studi
1	Bella Sinta Ritonga	1605160234	Manajemen

Telah selesai melaksanakan Research di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Demikian disampaikan, atas perhatian Bapak/ Ibu diucapkan terima kasih.

 **BPJS**
Ketenagakerjaan
MEDAN KOTA

Syahril

Kepala Kantor Cabang

RO/EN/HL 03.00

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : **Bella Sinta Ritonga**
Tempat dan Tanggal Lahir : Tembung, 06 April 1998
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Besar Dusun 1 Sei Rotan Tembung
Ayah : Sohot Ritonga
Ibu : Sahdawani Siregar

Pendidikan

1. Tahun 2004-2010 SDN 101764
2. Tahun 2010-2013 SMP Swasta Prayatna Medan
3. Tahun 2013-2016 SMK Swasta Apipsu Medan
4. Tahun 2016 sampai dengan sekarang tercatat sebagai mahasiswa
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya
dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Juli 2020

BELLA SINTA R.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang akan menyebar kuesioner

berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen

Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota”.

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna

mengisi kuesioner ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab

dengan leluasa, sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu. Diharapkan menjawab dengan

jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Dan data

dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua

data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi

penulis.

Terimakasih atas kerjasamanya.

Hormat saya

BELLA SINTA RITONGA

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ < 25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41-50 Tahun
☐ > 51 Tahun
3. Tingkat Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Diploma ☐ S1
☐ S2
4. Lama Bekerja : ☐ 2-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun
☐ 11-14 Tahun ☐ >15 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada pertanyaan dibawah ini sesuai pendapat saudara sendiri yang paling tepat. Adapun alternative jawaban terdiri dari:

Simbol	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

DAFTAR PERTANYAAN

Komitmen Organisasi (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afeksi						
1	Saya merasa senang menjadi bagian dalam kantor tempat saya bekerja					
2	Saya merasa terlibat dalam setiap pengambilan kebijakan dalam kantor ini					
Komitmen Lanjutan						
3	Jika saya meninggalkan kantor ini, saya takut tidak mendapat pekerjaan di tempat lain					
4	Saya merasa bekerja di kantor ini sebagai kebutuhan saya					
Komitmen Normatif						
5	Saya merasa menjadi karyawan yang setia kepada kantor merupakan tindakan yang bijaksana					
6	Saya berniat untuk tetap bekerja di kantor ini sepanjang karir saya					

Kepuasan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Menyenangi Pekerjaannya						
1	Saya mendapatkan pujian ketika melakukan pekerjaan baik					
2	Saya menyenangi pekerjaan saya di dalam kantor tempat saya bekerja					
Mencintai Pekerjaannya						
3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat sesuai dengan yang saya inginkan					
4	Pekerjaan bagi saya merupakan suatu kebutuhan saya					
Moral Kerja Yang Positif						
5	Kantor tempat saya bekerja memiliki moral yang positif					
6	Saya merasa nyaman dengan sikap rekan kerja di tempat saya bekerja					
Disiplin Kerja						
7	Kantor tempat saya bekerja menerapkan disiplin kerja yang baik					
8	Saya selalu mematuhi peraturan di tempat saya bekerja					
Prestasi Kerja						

9	Karyawan yang berprestasi sangat di hargai oleh kantor					
10	Saya mempunyai prestasi yang baik di dalam bekerja					

Disiplin Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Frekuensi Kehadiran						
1	Saya setiap hari hadir dalam bekerja					
2	Saya selalu tetap waktu datang ke kantor					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketelitian					
4	Saya menerapkan kewaspadaan kepada diri saya sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan yang berat					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
5	Saya selalu menaati standar kerja sesuai dengan aturan kantor					
6	Saya selalu menerapkan peraturan kantor					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7	Saya mendapatkan kenyamanan dalam bekerja					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan tepat waktu					
Etika Kerja						
9	Saya dan karyawan lain selalu menerapkan etika kerja yang baik					
10	Saya selalu membantu karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya					

No	Komitmen Organisasi (Y)						Total
1	4	5	2	5	4	5	25
2	4	3	2	4	3	4	20
3	4	2	4	4	4	2	20
4	4	4	3	4	4	5	24
5	5	4	5	2	5	4	25
6	5	3	5	3	3	5	24
7	5	1	4	5	5	4	24
8	5	4	5	4	4	3	25
9	5	4	4	5	3	5	26
10	5	4	5	2	4	4	24
11	2	3	4	4	4	4	21
12	2	5	5	4	5	3	24
13	5	4	5	5	4	5	28
14	5	3	5	5	4	5	27
15	5	4	5	5	4	5	28
16	3	4	4	4	4	4	23
17	3	4	5	3	4	3	22
18	4	4	4	4	4	3	23
19	4	4	5	4	4	5	26
20	3	4	5	3	4	4	23
21	4	4	4	3	4	3	22
22	3	4	4	4	4	3	22
23	4	4	5	4	5	3	25
24	4	5	4	4	4	5	26
25	3	4	4	3	5	4	23
26	3	4	5	4	4	3	23
27	3	4	4	4	4	3	22
28	4	5	5	4	4	3	25
29	4	3	5	4	4	3	23
30	5	4	4	4	4	4	25
31	5	2	4	5	5	3	24
32	5	5	4	2	4	4	24
33	4	4	5	4	4	3	24
34	4	5	3	3	3	4	22
35	4	4	5	4	2	2	21
36	4	2	3	1	3	2	15
37	4	3	4	2	3	2	18
38	4	4	5	3	4	4	24
39	4	2	3	3	5	3	20
40	5	4	4	5	5	4	27

41	4	2	4	4	2	3	19
42	3	4	4	4	4	4	23
43	3	5	5	4	4	3	24
44	2	4	4	3	4	2	19
45	4	4	4	3	4	3	22
46	3	4	4	4	4	3	22
47	2	3	5	3	5	4	22
48	3	4	4	4	5	3	23
49	2	4	5	3	4	4	22
50	4	4	4	3	4	4	23
51	4	4	4	3	4	4	23
52	3	4	4	4	5	3	23
53	4	4	4	5	4	5	26
54	3	4	4	4	4	5	24
55	3	4	4	4	4	5	24
56	3	1	5	3	4	4	20

No	Kepuasan Kerja (X1)										Total
1	4	4	5	4	3	2	4	4	3	2	35
2	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	39
3	4	4	4	4	4	3	4	5	1	2	35
4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	43
5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	39
6	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	40
7	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	32
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
9	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	41
10	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
11	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	42
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
13	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
15	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	42
16	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	43
17	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
18	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
19	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
20	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
21	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	43
22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46

23	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
24	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	42
25	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
26	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
27	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	41
28	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	42
29	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
34	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	42
35	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
36	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
37	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
38	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	40
39	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
40	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	39
41	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	37
42	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
43	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	42
44	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	43
45	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	39
46	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	38
47	4	5	4	4	4	5	3	4	3	5	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	4	4	5	3	2	4	3	40
51	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
52	4	3	4	3	4	2	1	4	1	4	30
53	4	5	3	4	2	5	4	3	4	3	37
54	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	43
55	3	5	3	5	4	5	3	5	3	5	41
56	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	40

No	Disiplin kerja (X2)										Total
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
2	4	3	4	3	4	2	1	4	4	4	33
3	4	5	3	4	2	5	4	3	4	3	37
4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	42
5	3	5	3	5	4	5	3	5	2	5	40
6	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	41
7	4	5	4	5	4	2	5	1	3	5	38
8	3	4	5	4	3	2	3	1	3	5	33
9	5	4	2	3	5	4	3	4	5	4	39
10	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	42
11	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	38
12	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	46
13	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	44
14	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	44
15	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	44
16	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
17	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	36
18	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	34
19	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
21	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	37
22	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
25	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	41
26	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	37
27	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39
28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
29	5	2	3	4	3	3	5	3	2	3	33
30	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
31	5	3	4	5	3	2	4	5	4	3	38
32	4	5	3	4	4	5	2	4	4	3	38
33	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	40
34	4	2	2	3	4	4	5	5	5	4	38
35	4	4	5	2	2	3	4	4	4	4	36
36	4	4	5	3	2	3	4	4	3	5	37
37	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	37
38	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	35
39	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	40
40	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	40

41	5	5	4	2	3	2	4	5	5	5	40
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	36
43	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
44	5	4	4	4	2	2	4	2	2	1	30
45	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
47	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
48	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	41
49	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	37
50	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	36
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
53	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
55	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
56	3	2	2	4	2	1	3	3	3	1	24

Identitas Responden

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	44.6	44.6	44.6
	perempuan	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30 tahun	33	58.9	58.9	58.9
	31-40 tahun	19	33.9	33.9	92.9
	41-50 tahun	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	8.9	8.9	8.9
	Diploma	38	67.9	67.9	76.8
	S2	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	15	26.8	26.8	26.8
	6-10 tahun	24	42.9	42.9	69.6
	11-15 tahun	10	17.9	17.9	87.5
	> 15 tahun	7	12.5	12.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Frequencies Table
Komitmen Organisasi (Y)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	5	8.9	8.9	8.9
ks	15	26.8	26.8	35.7
s	23	41.1	41.1	76.8
ss	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	2	3.6	3.6	3.6
ts	5	8.9	8.9	12.5
ks	7	12.5	12.5	25.0
s	35	62.5	62.5	87.5
ss	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.6	3.6	3.6
ks	4	7.1	7.1	10.7
s	28	50.0	50.0	60.7
ss	22	39.3	39.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	1.8	1.8	1.8
ts	4	7.1	7.1	8.9
ks	15	26.8	26.8	35.7
s	27	48.2	48.2	83.9
ss	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.6	3.6	3.6
ks	6	10.7	10.7	14.3
s	37	66.1	66.1	80.4
ss	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	5	8.9	8.9	8.9
ks	20	35.7	35.7	44.6
s	19	33.9	33.9	78.6
ss	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Frequencies Table
Kepuasan Kerja (X1)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	3.6	3.6	3.6
s	24	42.9	42.9	46.4
ss	30	53.6	53.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	5.4	5.4	5.4
s	29	51.8	51.8	57.1
ss	24	42.9	42.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	5	8.9	8.9	8.9
s	33	58.9	58.9	67.9
ss	18	32.1	32.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	9	16.1	16.1	16.1
s	39	69.6	69.6	85.7
ss	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	4	7.1	7.1	7.1
ks	6	10.7	10.7	17.9
s	27	48.2	48.2	66.1
ss	19	33.9	33.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.6	3.6	3.6
ks	7	12.5	12.5	16.1
s	27	48.2	48.2	64.3
ss	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	1.8	1.8	1.8
ts	1	1.8	1.8	3.6
ks	9	16.1	16.1	19.6
s	29	51.8	51.8	71.4
ss	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.8	1.8	1.8
ks	5	8.9	8.9	10.7
s	30	53.6	53.6	64.3
ss	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	3	5.4	5.4	5.4
ks	3	5.4	5.4	10.7
s	35	62.5	62.5	73.2
ss	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.6	3.6	3.6
ks	12	21.4	21.4	25.0
s	29	51.8	51.8	76.8
ss	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Frequencies Table
Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	1	1.8	1.8	1.8
ks	5	8.9	8.9	10.7
s	34	60.7	60.7	71.4
ss	16	28.6	28.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	4	7.1	7.1	7.1
ks	8	14.3	14.3	21.4
s	33	58.9	58.9	80.4
ss	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	3	5.4	5.4	5.4
ks	8	14.3	14.3	19.6
s	35	62.5	62.5	82.1
ss	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	2	3.6	3.6	3.6
ks	6	10.7	10.7	14.3
s	38	67.9	67.9	82.1
ss	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	6	10.7	10.7	10.7
ks	22	39.3	39.3	50.0
s	19	33.9	33.9	83.9
ss	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	1.8	1.8	1.8
ts	7	12.5	12.5	14.3
ks	13	23.2	23.2	37.5
s	26	46.4	46.4	83.9
ss	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	1	1.8	1.8	1.8
ts	1	1.8	1.8	3.6
ks	7	12.5	12.5	16.1
s	32	57.1	57.1	73.2
ss	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sts	2	3.6	3.6	3.6
ts	2	3.6	3.6	7.1
ks	19	33.9	33.9	41.1
s	26	46.4	46.4	87.5
ss	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ts	7	12.5	12.5	12.5
ks	14	25.0	25.0	37.5
s	28	50.0	50.0	87.5
ss	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Pertanyaan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3.6	3.6	3.6
ts	1	1.8	1.8	5.4
ks	13	23.2	23.2	28.6
s	27	48.2	48.2	76.8
ss	13	23.2	23.2	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Reliability Statistics
Komitmen Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	6

Reliability Statistics
Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	10

Reliability Statistics
Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	10

VALIDITAS

Komitmen Organisasi (Y)

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	-.117	-.027	.142	-.142	.243	.424**
Sig. (2-tailed)		.391	.844	.295	.296	.071	.001
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 2 Pearson Correlation	-.117	1	.079	.047	.037	.189	.460**
Sig. (2-tailed)	.391		.563	.731	.785	.163	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 3 Pearson Correlation	-.027	.079	1	-.021	.136	-.040	.641*
Sig. (2-tailed)	.844	.563		.881	.318	.770	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 4 Pearson Correlation	.142	.047	-.021	1	.130	.323*	.588**
Sig. (2-tailed)	.295	.731	.881		.339	.015	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 5 Pearson Correlation	-.142	.037	.136	.130	1	.068	.653**
Sig. (2-tailed)	.296	.785	.318	.339		.617	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 6 Pearson Correlation	.243	.189	-.040	.323*	.068	1	.664**
Sig. (2-tailed)	.071	.163	.770	.015	.617		.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Total Pearson Correlation	.424**	.460**	.641*	.588**	.653**	.664**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56

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

Komitmen Organisasi (Y)

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	-.117	-.027	.142	-.142	.243	.424**
Sig. (2-tailed)		.391	.844	.295	.296	.071	.001
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 2 Pearson Correlation	-.117	1	.079	.047	.037	.189	.460**
Sig. (2-tailed)	.391		.563	.731	.785	.163	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 3 Pearson Correlation	-.027	.079	1	-.021	.136	-.040	.641*
Sig. (2-tailed)	.844	.563		.881	.318	.770	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 4 Pearson Correlation	.142	.047	-.021	1	.130	.323*	.588**
Sig. (2-tailed)	.295	.731	.881		.339	.015	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 5 Pearson Correlation	-.142	.037	.136	.130	1	.068	.653**
Sig. (2-tailed)	.296	.785	.318	.339		.617	.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Item 6 Pearson Correlation	.243	.189	-.040	.323*	.068	1	.664**
Sig. (2-tailed)	.071	.163	.770	.015	.617		.000
N	56	56	56	56	56	56	56
Total Pearson Correlation	.424**	.460**	.641*	.588**	.653**	.664**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	56	56	56	56	56	56	56

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

Kepuasan Kerja (X1)

Correlations

[illegible]

Item 9	Pearson Correlation	.334*	.166	.177	.147	.228	.271*	.410**	-.108	1	.265*	.610**
	Sig. (2-tailed)	.012	.220	.191	.280	.091	.043	.002	.427		.049	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 10	Pearson Correlation	.103	.045	.027	.252	.254	.225	.031	.263*	.265*	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.451	.743	.842	.061	.059	.095	.818	.050	.049		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.507**	.402**	.433**	.615**	.560**	.557**	.596**	.622*	.610**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.168	.175	.042	.125	.126	.228	.267*	-.052	.009	.418**
	Sig. (2-tailed)		.215	.196	.758	.359	.355	.092	.047	.702	.950	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 2	Pearson Correlation	.168	1	.426**	.035	.045	.193	-.108	-.077	.083	.280*	.440**
	Sig. (2-tailed)	.215		.001	.799	.740	.153	.430	.575	.544	.036	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 3	Pearson Correlation	.175	.426**	1	-.037	-.077	-.115	.162	-.100	.100	.333*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.196	.001		.784	.572	.397	.233	.466	.463	.012	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 4	Pearson Correlation	.042	.035	-.037	1	.092	.228	.207	-.124	-.191	-.030	.529
	Sig. (2-tailed)	.758	.799	.784		.498	.090	.125	.363	.159	.827	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 5	Pearson Correlation	.125	.045	-.077	.092	1	.330*	.137	.233	.085	.340*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.359	.740	.572	.498		.013	.315	.083	.532	.010	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 6	Pearson Correlation	.126	.193	-.115	.228	.330*	1	.216	.250	-.085	.225	.560**
	Sig. (2-tailed)	.355	.153	.397	.090	.013		.109	.064	.536	.096	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 7	Pearson Correlation	.228	-.108	.162	.207	.137	.216	1	.056	-.102	.209	.629**
	Sig. (2-tailed)	.092	.430	.233	.125	.315	.109		.682	.453	.123	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 8	Pearson Correlation	.267*	-.077	-.100	-.124	.233	.250	.056	1	.184	.330*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.047	.575	.466	.363	.083	.064	.682		.176	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 9	Pearson Correlation	-.052	.083	.100	-.191	.085	-.085	-.102	.184	1	.205	.597*
	Sig. (2-tailed)	.702	.544	.463	.159	.532	.536	.453	.176		.130	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Item 10	Pearson Correlation	.009	.280*	.333*	-.030	.340*	.225	.209	.330*	.205	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.950	.036	.012	.827	.010	.096	.123	.013	.130		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Total	Pearson Correlation	.418**	.440**	.680**	.529	.546**	.560**	.629**	.683**	.597*	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Uji Regresi Linier Berganda

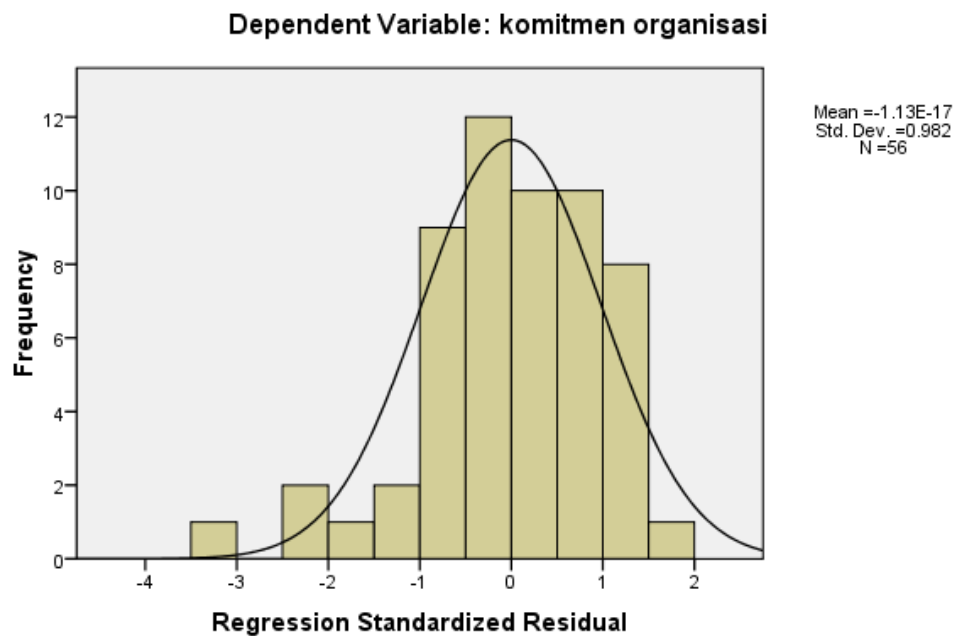
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.416	4.620		5.904	.000
	kepuasan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000
	disiplin kerja	.287	.080	.440	3.570	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

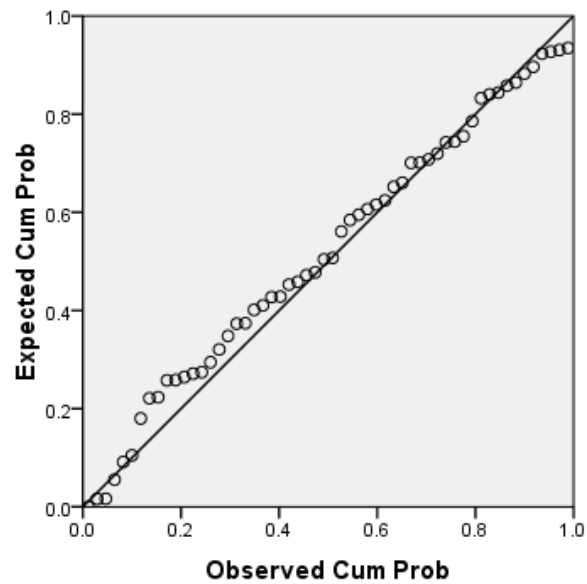
Uji Asumsi Klasik

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: komitmen organisasi



Uji Multikolinieritas

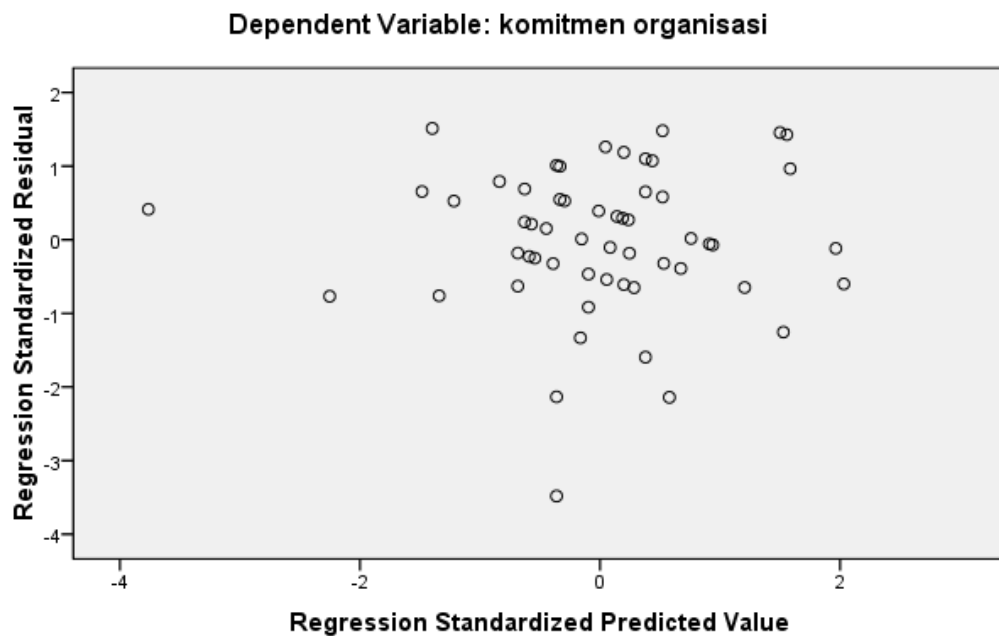
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
13.416	4.620		5.904	.000		
.431	.081	.547	5.379	.000	.660	1.439
.287	.080	.440	3.570	.001	.660	1.439

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.416	4.620		5.904	.000
	kepuasan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000
	disiplin kerja	.287	.080	.440	3.570	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.125	2	32.062	16.468	.000 ^a
	Residual	162.732	53	4.957		
	Total	226.857	55			

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.125	2	32.062	16.468	.000 ^a
	Residual	162.732	53	4.957		
	Total	226.857	55			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.366	1.22648

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variabel: komitmen organisasi

Tabel R

df=(N-2)	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110

60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
-----------	--------	--------	--------	--------	--------

Tabel t

df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624

30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421

60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.4	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13

24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84