



**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN SARI LAUT
NELAYAN RESTAURANT**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**NOVLANA RANGKUTI
1415310365**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NOVIANA RANGKUTI
NPM : 1415310265
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN SARI LAUT NELAYAN
RESTAURANT

MEDAN, JANUARI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NOVIANA RANGKUTI
NPM : 1415310365
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN SARI LAUT NELAYAN
RESTAURANT

MEDAN, JANUARI 2019

KETUA



(NURAFRIYASA SIHELAK, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(RAJIMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - IV

(EMI WAHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : NOVLANA RANGKUTI
NPM : 1415310365
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SARI LAUT NELAYAN RESTAURANT

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Januari 2019

(Novinna Rangkuti)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Noviana Rangkuti
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 09 Januari 1996
NPM : 1415310365
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Mejjad Gg. Damar No.33c Medan.

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan apa adanya.

Medan, Januari 2019

Yang membuat pernyataan:



(Noviana Rangkuti)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax: 061-9458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKSDHAW PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

PROGRAM STUDI PERJAJARAN

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: NOVIANA RANGRUTI

Tempat/Tgl. Lahir

: Medan / 09 Januari 1996

Nomor Pokok Mahasiswa

: 14103103045

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, IPK 3,38

Tengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Analisis penerapan SOP dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sari Laut Melayan Restaurant	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis korelasi organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Sari Laut Melayan Restaurant.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Analisis kecenderungan spiritual terhadap korelasi organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Sari Laut Melayan Restaurant.	<input type="checkbox"/>

1. Label yang ditempel oleh Penulis Proposal Studi Dilakukan tests

(Dr. Shakti Alimovah, M.T., Ph.D.)

Medan, 20 Maret 2018

Peneliti,

(NOVIANA RANGRUTI)

Nomor :

Tanggal :

(Dr. Satria Huda, S.T., M.Hum.)

Tanggal :

(NURAFINA SALSABILLAH, S.E., M.Si.)

Tanggal : 17/4/2018

Ditetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

Tanggal : 30/ April / 2018

Ditetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

No. Dokumen: PM-LPMW-08-01

Revisi: 00

Tgl. Eff: 30 Dec 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4.5 Telp.(061) 30104040 PO.BOX.1099 Medan.

Email : ptps@upb.ac.id

<http://www.upb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Ariana Restiana
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1415310265
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Skripsi : Analisis Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Sari laut Melayari Restaurant

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Cover & rapi ke Jud. Persiapan		
	Ali Fred, Utky/Kuang uang		
	bagus ke pers Utky		
	Acc. Sibang		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.N., M.Hum

Dosen Pembimbing II

 Rahmat Hidayat, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : pbpb@pancabudi.ac.id

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Lohana Rangkuti
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 111310065
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Analisis Komitmen Organisasi terhadap Aspek Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Sate laut Abayan Restoransi

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Cover & isi ke		
	Jud. Pengantar		
	Abstrak, latar belakang		
	Uraian		
	Bagian ke PKB hingga		
	Acc. Bab		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Suci Nita, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II

Rahmat Hidayat, S.E., M.M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Amd.Gator Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : ada@pansobudi.ac.id

<http://www.pansobudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Nurana Langkuth
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 112310265
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Analisis Kematian organisasi terhadap disiplin kerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Sari laut Kelayan Restaurant

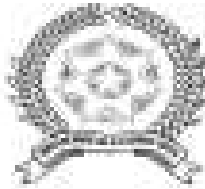
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/4/18 11/4/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	diambil
28/4/18	Bab II & Bab III Petausi Operasional Kejelasan Konsep	NP	—
	Bab IV & V Konjungsi Jaran	NP	—
14/12/18	see story wjz hja		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan


Drs. Saiful Bahri, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I


Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 3010060 PO.BOX. 1099 Medan.

Email: panca_budip@pancabudi.ac.id

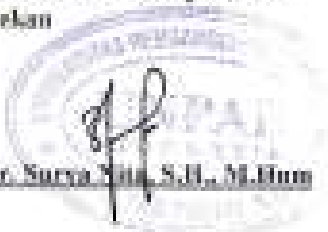
<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Nuriana, Darsyach
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 141720365
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Proposal : Analisis Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan S1 saat pelayanan nasabah

Tanggal	Pembahasan Materi	Pasal	Keterangan
	Cek Bab I		
	Cek Bab II		
	Cek Bab III		
	Acc Lembar Proposal 2/8/2018		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Surya Jaja, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Rahmat Hidayat, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4.5 Telp. (061) 10106060 PO BOX 1099 Medan.

Email: adms@uppb.ac.id

<http://www.uppb.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NURRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : NOVIANA RANGSELI
 Jurusan / Program Studi : MATEMATIKA
 No. Stambuk / NPM : 155310366
 Jenjang Pendidikan : Sarjana
 Judul Proposal : ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISKON
 KERJA DENGAN KEPUNYAIAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
 PADA KARYAWAN SAFI LAUT MELAYAN PELTORAH

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
17/9 '18	Bab I - Identifikasi Masalah - Rumusan Masalah	Nf	di perbaiki
	Bab II Kerangka konseptual Judul penelitian Asumsi Tujuan penelitian	Nf	di perbaiki
25/9 '18	all seminar proposal	Nf	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.

Dosen Pembimbing I

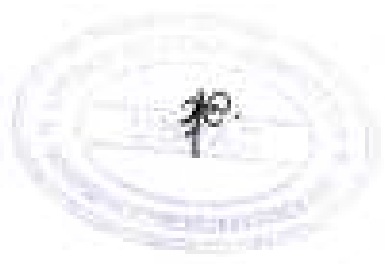
Nurudin Setiawan, S.E., M.M.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

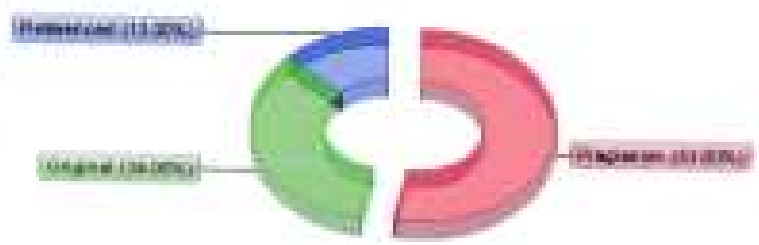
Analyzed document: 26-12-18 8:10:57 AM

"NOVIANA RANGKUTI_1415310365_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite, Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

5.14%	words: 2038	https://s232doc.uobpangbudi.ac.id/files/1415310365-manajemen-penelitian-keberhasilan-energi-peg.nara
5.05%	words: 10411	http://ejournal.stanikubul.ac.id/ISSN/17178464.pdf
5.05%	words: 8041	http://www.u-ashkenazi.ac.il/files/1415310365.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

232 - Ok / 63 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

<p>Wikipedia:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Google Books:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Ghostwriting services:</p> <p>[not detected]</p>	<p>Anti-cheating:</p> <p>[not detected]</p>
---	--	---	---

Excluded UrIs:

SARI LAUT NELAYAN RESTAURANT

Plaza Medan Fair Lantai 3 Telp. (061) 4140722 Medan

Medan, 22 Oktober 2018

Hal : Permohonan Balasan

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Panca Budi

Di
Tempat

Dengan hormat,
Berdasarkan surat permohonan Research No. 2707 / 17 / FSSM / 2018 dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Maka kami Sari Laut Nelayan Restaurant menyetujui saudara :

Nama : Noviana Rangkuti
N.P.M : 1415310365
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen
Alamat : Jl. Mesjid Gg.Damar No.33c

Untuk melakukan penelitian / research di Sari Laut Nelayan Restaurant dengan judul :

"Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant"

Adapun untuk informasi / data-data dan hal-hal yang dibutuhkan dapat kami bantu untuk keperluan ilmiah dalam penulisan skripsi.

Demikianlah surat Balasan ini kami perbuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami
Sari Laut Nelayan Restaurant



Tengku Muhammad Nurdin
Outlet Manager



AC Sida
12/12 2018
11

**ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN SARI LAUT
NELAYAN RESTAURANT**

SKRIPSI

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

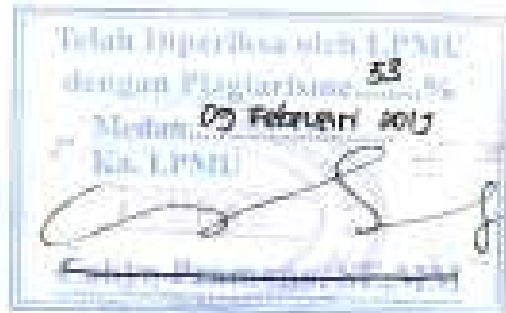
Oleh :

NOVIANA RANGKUTI
1415310365

ace silya m. hgn
NS
12/12

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2018**

000
170
200
220



Hal : Permohonan Biaya Hias

PA 0904-2019-041

Medan, 31 Januari 2019
Bopade 700 : Ruang Revisi Dosen
Fakultas SOSIAL Sains
UNPAB Medan
Di
Sempati



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HORMANA SARGRETI
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 09 Januari 1986
 Nama Orang Tua : ZULFIKRI SARGRETI
 N. P. M : 1415200369
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081-529344003
 Alamat : Komplek studi 2 Jangal Og. Damar No. 23

Dengan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat diberikan kepada saya Hias Hias dengan judul Analisis kinerja organisasi terhadap etos kerja dengan kepekaan kerja sebagai variabel intervensi pada karyawan Sari Laut Kelapa Restaurant, selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan ERK yang telah diisikan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut upon perbaikan nilai masa kuliah untuk perbaikan nilai prestasi (UP), dan tidak ditertarikan (juzus) setelah lulus ujian masa hias
3. Tidak tercapai ketertarikan biaya jurusan
4. Terlengkap saat ketertarikan biaya ketertarikan
5. Terlengkap saat photo untuk hias ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlengkap foto copy SKTM NTA ditetapkan 1 buku lembar dan bagi mahasiswa yang lulusan (D3 ke-5) lengkap hias dan transkrip sebanyak 1 lembar
7. Terlengkap rekening koran/ pembayaran yang sudah berakun dan utas sebanyak 1 lembar
8. Sampul sudah dihidupkan 2 sampul (1 untuk persembahkan, 1 untuk mahasiswa) dan 200 kertas untuk 5 lembar untuk pengumpul (bentuk dan warna pengumpul diberikan berdasarkan ketertarikan fakultas yang berturut dan lembar persembahkan sudah di sertakan dengan pembimbing, prodi dan dekan
9. 300 Copy Script ditangan di CD sebanyak 2 dan diisikan dengan judul ketertarikan
10. Terlengkap saat ketertarikan ERK, pada saat pengumpulan hias
11. Tidaklah menyalahkakan pengumpulan port port diatas kertas di masukkan ke dalam map
12. Bersedia melampirkan biaya-biaya yang ditunjukkan untuk keperluan pelaksanaan ujian diakhir, dengan portolan 100

1. [100] Ujian Hias Hias	- Rp.	300.000
2. [178] Administrasi Utas	Rp.	1.300.000
3. [100] Buku Postaka	Rp.	300.000
4. [121] Buku LK	Rp.	0

Total Biaya Rp. 2.900.000
 46.50%

Rp. 2.900.000
Rp. 4.800.000

51/01/2009
Hormat
(Ka)

Ukuran Toga : L

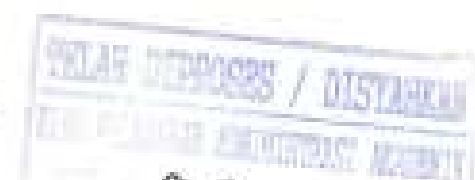


Hormat

HORMANA SARGRETI
1415200369

Catatan:

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dibuat oleh mahasiswa dari UPT. Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan ERK Pembayaran yang sudah diisi dan terlampir bertanda
- 2. Biaya Sampul 2 (toga), utas - Fakultas - lembar BSA (LK) - Msi yls.



ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan unsur utama sumber daya manusia perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi, maupun target kerja. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 65 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Human resources are very important for an organization to manage, manage, and utilize employees so that they can function productively in order to achieve organizational goals. Employees are the main element of the company's human resources that have an important role in determining the success of the company. Discipline becomes the main tool of obedience and adherence to the limitations set by the organization, whether in the form of job descriptions, organizational regulations, or work targets. An employee who has a high level of discipline will work well and can improve organizational performance. Organizational commitment shows a power that emerges from a person in identifying his involvement as part of the organization. While job satisfaction can also affect employee work discipline towards a better direction, this is because employees have achieved psychological satisfaction that raises a positive attitude from employees. This study aims to determine whether organizational commitment has a positive and significant effect on work discipline with job satisfaction as an intervening variable for Sari Laut Nelayan Restaurant employees. The data analysis technique used is causal associative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of Sari Laut Nelayan Restaurant, and sampling was based on saturated samples of 65 respondents. Primary data retrieval using a questionnaire. The results showed that organizational commitment had a positive and significant effect on work discipline with job satisfaction as an intervening variable for Sari Laut Nelayan Restaurant employees.

Keywords : *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant”**. Dalam penyusunannya, Penulis tidak pernah lepas dari bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Drs. Zulfikri Rangkuti dan Ibunda Iriyani Musini serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Gunawan Prasetya Rangkuti (Adik), Wahyudi Prayoga Rangkuti (Adik), Rini Surtini (Bulek), Yusrida Rangkuti, S.Pd. (Tante), Arie Khairunnisa, S.E (Sepupu), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Novita, Dessy Puspita Sari, Cindy Widya Pratiwi, Nurul Saadah Nasution, Cinta Afriza dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Muhammad Syukur, S.Kom, Tika Widya, S.E, Rahmad, Tirta Perdana, Septyan Aji Wardani, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Januari 2019

Penulis

Noviana Rangkuti

1415310365

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Komitmen Organisasi	9
2. Kepuasan Kerja	14
3. Disiplin Kerja.....	17
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
1. Deskripsi Objek Penelitian	35
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	36
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	64

6. Pengujian Asumsi Klasik.....	68
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	71
8. Analisis Jalur.....	74
9. Uji Mediasi.....	76
B. Pembahasan.....	76
1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	76
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	76
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja....	77
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant Periode bulan Oktober-Maret 2017	2
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.5 Pernyataan X.1	47
Tabel 4.6 Pernyataan X.2	48
Tabel 4.7 Pernyataan X.3	48
Tabel 4.8 Pernyataan X.4	49
Tabel 4.9 Pernyataan X.5	50
Tabel 4.10 Pernyataan X.6	50
Tabel 4.11 Pernyataan X.7	51
Tabel 4.12 Pernyataan X.8	51
Tabel 4.13 Pernyataan X.9	52
Tabel 4.14 Pernyataan X.10	52
Tabel 4.15 Pernyataan Z.1	53
Tabel 4.16 Pernyataan Z.2	54
Tabel 4.17 Pernyataan Z.3	54
Tabel 4.18 Pernyataan Z.4	55
Tabel 4.19 Pernyataan Z.5	55
Tabel 4.20 Pernyataan Z.6	56
Tabel 4.21 Pernyataan Z.7	56
Tabel 4.22 Pernyataan Z.8	57
Tabel 4.23 Pernyataan Z.9	58
Tabel 4.24 Pernyataan Z.10	58
Tabel 4.25 Pernyataan Y.1	59

Tabel 4.26	Pernyataan Y.2	59
Tabel 4.27	Pernyataan Y.3	60
Tabel 4.28	Pernyataan Y.4	61
Tabel 4.29	Pernyataan Y.5	61
Tabel 4.30	Pernyataan Y.6	62
Tabel 4.31	Pernyataan Y.7	62
Tabel 4.32	Pernyataan Y.8	63
Tabel 4.33	Pernyataan Y.9	63
Tabel 4.34	Pernyataan Y.10	64
Tabel 4.35	Uji Validitas X (Komitmen Organisasi)	65
Tabel 4.36	Uji Validitas Z (Kepuasan Kerja)	65
Tabel 4.37	Uji Validitas Y (Disiplin Kerja).....	66
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas X (Komitmen Organisasi)	67
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas Z (Kepuasan Kerja).....	67
Tabel 4.40	Uji Reliabilitas Y (Disiplin Kerja).....	67
Tabel 4.41	Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.42	Uji Simultan	71
Tabel 4.43	Uji Parsial Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.44	Uji Parsial Disiplin Kerja.....	72
Tabel 4.45	Uji Determinasi	74
Tabel 4.46	Analisis Jalur Persamaan I	74
Tabel 4.47	Analisis Jalur Persamaan II.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	37
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	68
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	69
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	70
Gambar 4.5 Analisis Jalur	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan unsur utama sumber daya manusia perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk merealisasikan tujuan tersebut maka masalah kedisiplinan memegang peranan penting sebagai upaya meningkatkan keuntungan perusahaan. Kedisiplinan menjadi alat utama ketaatan dan kepatuhan terhadap batasan-batasan yang ditetapkan oleh organisasi baik itu berupa deskripsi kerja, peraturan organisasi, maupun target kerja. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tindakan-tindakan indisipliner yang dibiarkan terus-menerus tentu akan membuat kinerja karyawan semakin buruk dan tujuan organisasi tidak tercapai. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan kedisiplinan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Dharmawan (2011), “Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat diindikasikan

melalui tingkat ketepatan kehadiran, ketaatan pada kewajiban tugas, dan bekerja sesuai prosedur”. Ketepatan kehadiran karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant untuk datang secara tepat waktu masih perlu ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dari tingkat keterlambatan kerja karyawan pada bulan Oktober-Maret 2017 seperti yang terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Kerja Karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant Periode bulan Oktober-Maret 2017

Bulan	Jumlah Total Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Karyawan Yang Terlambat (%)
Oktober	65	13	20,00%
November	65	12	18,46%
Desember	65	19	29,23%
Januari	65	17	26,15%
Februari	65	17	26,15%
Maret	65	22	33,84%
Rata-Rata		17	25,63%

Sumber : Sari Laut Nelayan Restaurant (2017)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa keterlambatan kerja karyawan dapat dikatakan tinggi. Persentase karyawan yang datang terlambat meningkat pada bulan Desember tahun 2017 sebesar 29,23% dan bulan Maret Tahun 2018 sebesar 33,84%. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant masih perlu ditingkatkan.

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mowday (2013), “pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong karyawan untuk bertindak disiplin. Kurangnya komitmen karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant ditunjukkan dari penyerapan nilai-nilai dan penerapan peraturan organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi ke dalam diri karyawan. Hal ini dibuktikan dengan masih kurangnya keterlibatan diri karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi”.

Menurut Rivai (2014:824), “Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan”. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan karyawan melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi. Fenomena yang ada pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant yaitu semakin menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana kurang diperhatikannya kebijakan yang dilakukan perusahaan baik dalam hal pemberian bonus tahunan dan insentif.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Persentase karyawan yang datang terlambat meningkat pada bulan Desember tahun 2017 sebesar 29,23% dan bulan Maret Tahun 2018 sebesar 33,84%.
- b. Masih kurangnya disiplin karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.
- c. Karyawan belum kreatif dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Karyawan belum bangga untuk menjadi bagian dari perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada analisis komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant di Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant?
2. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant?
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant?
4. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

- b. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
- e. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

- a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta membantu perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama di bangku kuliah terhadap realita yang terjadi di dalam organisasi yang nantinya berguna bagi kemajuan organisasi dan SDM.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Setiawan (2015), yang berjudul: “pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu komitmen organisasi, 1 (satu) variabel

intervening yaitu kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu disiplin kerja.

2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 77 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 65 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN (persero) AREA Surakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Sari Laut Nelayan Restaurant.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2015), “mendefinisikan komitmen sebagai tingkat sampai mana seorang pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Mowday (2013:83) menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional”. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:95), “komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi”. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Siagian (2013:96) mendefinisikan “komitmen organisasi di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut”. Menurut Robbins (2015:63), komitmen organisasi adalah “tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”. Menurut Handoko (2013:68), komitmen organisasi adalah “sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasi dan bersedia untuk mengajukan upaya atas namanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meregangkan diri mereka untuk membantu organisasi melalui masa-masa sulit”. Karyawan dengan komitmen organisasi rendah cenderung meninggalkan pada kesempatan pertama untuk pekerjaan yang lebih baik. Mereka memiliki niat kuat untuk pergi, jadi seperti karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah, mereka sulit untuk memotivasi.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:97), “indikator komitmen organisasi dibagi menjadi 3 yaitu”:

1) *Affective commitment*

Affective commitment adalah suatu perasaan yang timbul apabila seorang karyawan ingin menjadi bagian dari suatu organisasi karena adanya ikatan emosional.

2) *Continuance commitment*

Continuance commitment adalah suatu perasaan yang bisa muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena

membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lainnya.

3) *Normative commitment*

Normative commitment adalah suatu perasaan yang timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

c. Konsekuensi Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2016:98), “konsekuensi dari komitmen yaitu”:

- 1) Karyawan yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.
- 2) Karyawan yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Mangkunegara (2016:99), “faktor-faktor yang memengaruhi komitmen adalah: Personal, Situasional dan Posisi”.

1) **Karakteristik Personal.**

- a) Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b) Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
- c) Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
- d) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e) Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f) Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2) **Situasional.**

- a) Nilai (*value*) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap anggota atau karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota atau karyawan

percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk dan jasa, para anggota atau karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

- b) Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d) Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota atau karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota atau karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota atau karyawan akan menjadi komit.

3) Positional.

- a) Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota atau karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang anggota atau karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- b) Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugasnya terkait dengan harapannya dan kenyataan yang ada. Respon seseorang meliputi respon terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Hariandja (2013) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan”. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep

tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Koesmono (2014:53) “kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kartika (2013), menyatakan bahwa “kepuasan kerja memiliki 3 (tiga) dimensi. Pertama bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual”. Hariandja (2013), menyebutkan “kepuasan kerja adalah sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Hariandja (2013), “menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu”:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, hal itu terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

- 2) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut
- 3) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

As'ad (2013:115), “menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu”:

- 1) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya, kepuasan kerja karyawan. Pada umumnya kepuasan kerja meningkat apabila penyelia dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi kepada karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:129), “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Menurut Harlie (2010:89), “disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Sinambela (2012:239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi.

Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan.

Menurut Sutrisno (2009:88), “disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok”. Menurut Kartika (2013:96), “merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi/perusahaan”. Menurut Sinambela (2012:240), “agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi”.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:89-93), “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai 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 memperhatikan 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. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

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

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas

dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Komitmen Organisasi

Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Kartika (2013:98), “tujuan dan manfaat disiplin kerja, adalah”:

- 1) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 2) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010), “indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut”:

- 1) Tepat waktu
- 2) Presentase kehadiran
- 3) Taat jam kerja
- 4) Efektif dan efisien
- 5) Keterampilan kerja
- 6) Kreatif dan inovatif
- 7) Kepribadian

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Setiawan (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Kepemimpinan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (Z) Disiplin Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2.	Ilahi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).	Kepuasan Kerja (X) Disiplin Kerja (Z) Komitmen Organisasi (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3.	Septiani (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang).	Kepuasan Kerja (X) Disiplin Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2019

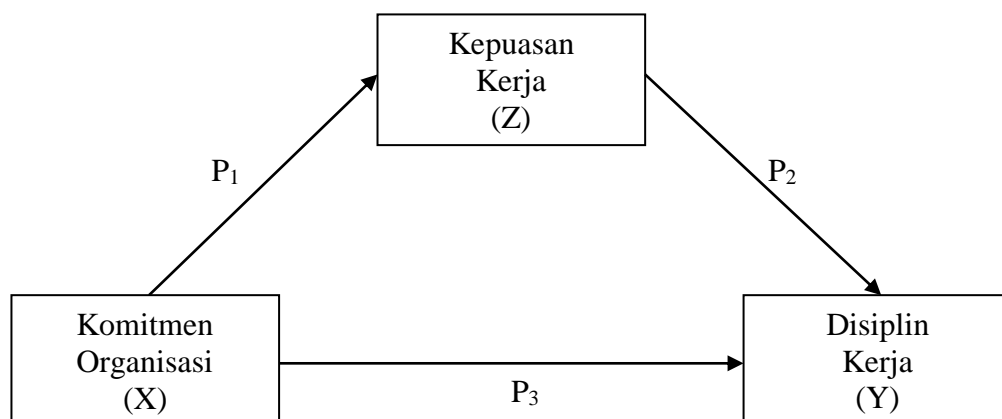
C. Kerangka Konseptual

Menurut Mowday (2013), “Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya yang muncul dari diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Menurut Mowday (2013), “pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi

akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk kehadirannya dalam organisasi dan usaha untuk mencapai tujuan itulah yang akan mendorong karyawan untuk bertindak disiplin”.

Menurut Rivai (2014:824), “Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan karyawan melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi”.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Penulis 2019

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
4. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:57), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sari Laut Nelayan Restaurant.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juni 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Maret 2019			April 2019			Mei 2019			Juni 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal						■	■					
5	Pengolahan Data								■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■	■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel *exogenous* yaitu: komitmen organisasi (X), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu disiplin kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X)	Tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Robbins, 2015:63).	1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> (Robbins, 2015)	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. (Hariandja, 2013).	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Imbalan. 3. Promosi. 4. Supervisi. 5. Rekan kerja. (Hariandja, 2013)	Skala Likert
Disiplin Kerja (Y)	Suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Harlie, 2010).	1. Tepat waktu. 2. Presentase kehadiran. 3. Taat jam kerja 4. Efektif dan efisien. 5. Keterampilan kerja. 6. Kreatif dan inovatif. 7. Kepribadian. (Harlie, 2010)	Skala Likert

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Sugiyono, 2014:115). “Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant yaitu sebanyak 65 karyawan”.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Sugiyono, 2014:116)”. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 karyawan/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang dipilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

2. Wawancara (*Interview*)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian, maka wawancara akan dilakukan kepada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

“Uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:102)”. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. “Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:109)”. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akandilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114), “Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss*

Markov Theorem”. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan Pendekatan Kolmogorov Smirnov. “Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka, jika nilai Asymp Sig (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2014:62)”.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. “*Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2014:68)”. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga diasumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen berdasarkan masukan variabel independenya. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heterokedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 =$ Ha ditolak atau Ho diterima

$p < 0,05 =$ Ha diterima atau Ho ditolak

Kriteria pengambilan keputusannya :

Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$

Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar

dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Kriteria pengambilan keputusannya :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$

b. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

“Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Sudaryono, 2013:392)”. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. “Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2013:393)”.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh

komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II : $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$
--

Keterangan:

X = Komitmen Organisasi (*Exogenous Variabel*)

Z = Kepuasan Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Disiplin Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Sari Laut Nelayan Restaurant

Sari Laut Nelayan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang restoran, yang telah berdiri sejak 1995. Pada awal didirikannya perusahaan ini dibuka di jalan kumango dengan nama Restaurant Nelayan. Sejalan dengan berkembangnya perusahaan ini, maka perusahaan mulai membuka outlet kedua yang berlokasi di Thamrin Plaza lantai 7 tepatnya di Thamrin Food Court dan outlet ketiga yang juga berlokasi di Thamrin Plaza tetapi berada di Lantai 5, dengan nama Lius Garden. Hingga saat ini Sari Laut Nelayan telah memiliki 11 outlet di kota Medan, 1 outlet di kota Binjai, dan 2 outlet di kota Jakarta. Penulis sendiri berkesempatan magang di outlet Jala-Jala II.

b. Visi dan Misi Sari Laut Nelayan Restaurant

1) Visi

Menjadi jaringan restaurant terbesar di Indonesia, yang menyajikan hidangan berkualitas dengan layanan yang cepat dan bersahabat dalam rangka memenuhi selera dan kepuasan pelanggan.

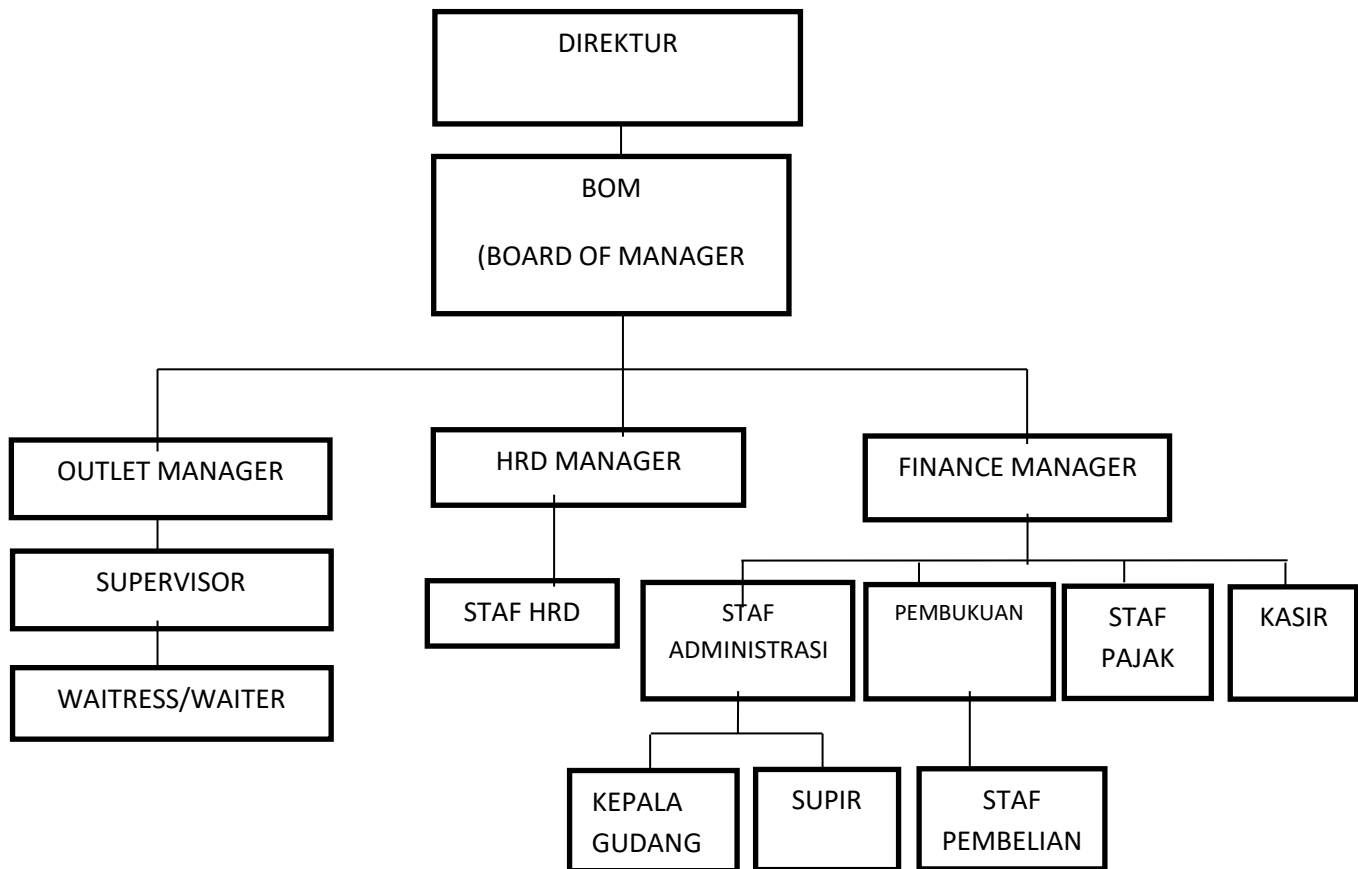
2) Misi

a) Mengutamakan kualitas dalam hal apapun yang dilakukan (pelayanan) dan disajikan (makanan).

- b) Mengembangkan inovasi demi kelangsungan dan ketahanan perusahaan.
- c) Menumbuhkan ketrampilan dan pengetahuan karyawan guna mencapai performa operasional yang maksimal.
- d) Mengembangkan usaha di beberapa tempat yang strategis untuk menjadi restaurant terbaik di Indonesia.
- e) Mengembangkan hubungan yang saling menguntungkan dengan para pemasok.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. Struktur organisasi pada Sari Laut Nelayan Restaurant adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Sari Laut Nelayan Restaurant

Sumber : Sari Laut Nelayan Restaurant 2019

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Sari Laut Nelayan Restaurant, yaitu:

a. Direktur

Direktur memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.

- 4) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- 5) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- 6) Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- 7) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

b. *Board Of Manager (BOM)*

Board Of Manager adalah sekelompok orang yang dipilih atau ditunjuk oleh direktur untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. fungsi dari BOM adalah melakukan pengawasan, maka seorang BOM wajib dengan iktikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada direksi untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan.

c. *HRD Manager*

Tugas dari HRD Manager adalah :

- 1) Mempunyai tanggung jawab guna mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia untuk perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Membuat sistem Human Resource yang efisien serta efektif, misalnya membuat SOP, job description, development system dan pelatihan.
- 3) Memiliki tanggung jawab dalam perekrutan karyawan baru bagi perusahaan yang bersangkutan.

- 4) Memiliki tanggung jawab terhadap penggajian karyawan di perusahaan yang bersangkutan.
- 5) Bertanggung jawab terhadap absensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.
- 6) Bertanggung jawab terhadap tunjangan serta bonus untuk karyawan di perusahaan yang bersangkutan.
- 7) Bertanggung jawab terhadap kontrak pegawai di perusahaan yang bersangkutan.
- 8) Dan melakukan atau menyelenggarakan kegiatan yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan yang bersangkutan.

d. Staff HRD

Staff HRD berada dibawah naungan Manager HRD, yang memiliki tugas serupa dengan Manager HRD.

e. Finance Manager

Tugas dari Finance Manager adalah :

- 1) Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.
- 3) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan, terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan

ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.

- 4) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- 5) Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- 6) Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

f. Staf Administrasi

Tugas-tugas terkait dengan :

- 1) Data Penjualan
 - a) Mencatat serta mengecek status data penjualan mana yang telah masuk serta yang belum juga supaya mempermudah untuk menindaklanjuti kekurangannya.
 - b) Menginput data penjualan sehari-hari dengan cermat benar serta pas.
 - c) Lakukan penagihan serta menindak lanjut pengiriman data penjualan harian.
 - d) Selekasnya memberikan laporan problem abnormal pada staff adm untuk ditindaklanjuti.

2) Check Hasil Input

- a) Mengecek ulang tiap-tiap data yang telah di input supaya tidak berlangsung kekeliruan.
- b) Lakukan cross cek dengan suplier bila temukan selisih pada harga jual di faktur dengan data komputer.
- c) Lakukan cross cek 1 kali dalam 1 minggu dengan pihak pabrik Laporan.

g. Accounting Staf

Tugas accounting staff:

- 1) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- 2) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- 3) Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- 4) Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan).
- 5) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan).
- 6) Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- 7) Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

h. Kasir

Tugas utama kasir adalah menyelesaikan proses transaksi dengan setiap pelanggan yang datang.

i. Staf Pajak

Tugas dari staf pajak adalah :

- 1) Menyusun rencana perpajakan untuk optimalisasi pajak.
- 2) Melakukan koordinasi dengan perusahaan afiliasi dan bagian terkait dalam melaksanakan hak dan kewajiban perpajakan.
- 3) Approval laporan pajak masa dan tahunan secara akurat dan tepat waktu.
- 4) Melakukan verifikasi transaksi perusahaan yang terkait aspek pajak.
- 5) Menangani audit pajak dan menyusun budget tahunan bagian pajak.
- 6) Update peraturan perpajakan untuk memastikan tax compliance.

j. Outlet Manager

Tugas outlet manager adalah sebagai berikut :

- 1) Bertanggung jawab penuh atas semua hal yang terjadi di outlet.
- 2) Mengawasi kinerja supervisor.
- 3) Memastikan terlaksananya program pusat.
- 4) Menyatukan persepsi dan cara pandang supervisor.
- 5) Memberikan motivasi kepada supervisor.
- 6) Pusat koordinasi.

k. Supervisor

Tugas Supervisor adalah:

- 1) Cek kehadiran Karyawan (Cross check dengan Jadwal Kerja).
- 2) Cek Persediaan Barang dan Bahan.
- 3) Cek Standart Kualitas Menu (Makanan&Minuman).
- 4) Cek Standart Penampilan Karyawan.
- 5) Membuat Jadwal Kerja Karyawan.

- 6) Mengusulkan Penambahan dan Pengurangan jumlah Karyawan kepada Managemen.
- 7) Menangani Event atau Pesanan dalam jumlah besar.
- 8) Handling atau Penanganan terhadap Complaint atau Keluhan Tamu atau Pelanggan.
- 9) Mengusulkan Promosi dan Demosi Karyawan.
- 10) Menangani dan bertanggung jawab sepenuhnya atas kelancaran Operasional Restoran.
- 11) Melakukan ramah tamah kepada Tamu atau Pelanggan Restoran.
- 12) Mencatat penyimpangan dan pelanggaran dalam operasional.
- 13) Menindaklanjuti memo, ide, dan usulan baik dari Management maupun karyawan.

I. Waitress/Waiter

Kegiatan yang dilakukan waitress sehari-hari yaitu:

- 1) Menyambut tamu pada saat datang (greeting).
- 2) Mempersilakan tamu duduk (sitting the guest).
- 3) Menjaga kebersihan outlet.
- 4) Menawarkan menu keapda tamu (taking order).
- 5) Menyajikan minuman, setelah itu menyajikna makanan (presentation menu).
- 6) Mengambil piring-piring kotor atau gelas-gelas kotor (clear up).
- 7) Menawarkan makanan penutup atau minuman yang lain (abseling).
- 8) Menagihkan bon atau tagihan keada tamu (billing).

m. Kepala Gudang

Tugas dari kepala gudang meliputi :

- 1) Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang yang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.
- 2) Mengecek kesesuaian antara surat pesanan (SP) pembelian dengan fakturnya.
- 3) Membuat Bukti Barang Masuk (BBM).
- 4) Membuat laporan bulanan stock barang kepada direktur logistik.
- 5) Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan (SP) dari relasi untuk dikirim.
- 6) Mengkoordinir bagian stock keeper dan helper.
- 7) Membuat surat permintaan barang yang ditujukan kepada direktur logistik.

n. Staff Pembelian

Tugas dari staff pembelian yaitu :

- 1) Mencari dan menganalisa calon supplier yang sesuai dengan material yang dibutuhkan.
- 2) Melakukan negosiasi harga sesuai standar kualitas material dan memastikan tanggal pengiriman material.
- 3) Melakukan koordinasi dengan pihak supplier mengenai kelengkapan dokumen.
- 4) Pendukung material sesuai standar mutu yang berlaku.
- 5) Berkoordinasi dengan PPIC dan Gudang tentang jadwal dan jumlah material yang akan disorder.

- 6) Bersedia melakukan pembelian dilapangan / keluar kantor.
- 7) Membuat laporan pembelian & pengeluaran barang (inventory, material dll).

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	43	66.2	66.2	66.2
Perempuan	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 66.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	36	55.4	55.4	55.4
31 - 40 Tahun	20	30.8	30.8	86.2
41 - 50 Tahun	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant yang menjadi responden berusia 20 - 36 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 55.4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	8	12.3	12.3	12.3
S1	3	4.6	4.6	16.9
SMU	54	83.1	83.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 83.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	44	67.7	67.7	67.7
6 - 10 Tahun	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 67.7% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 65 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.5
Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.
Pernyataan X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Ragu-Ragu	14	21.5	21.5	23.1
	Setuju	19	29.2	29.2	52.3
	Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (47.7%), setuju sebanyak 19 orang (29.2%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (21.5%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

Tabel 4.6
Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan
saya juga.
Pernyataan X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	12.3
	Ragu-Ragu	14	21.5	21.5	33.8
	Setuju	24	36.9	36.9	70.8
	Sangat Setuju	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (29.2%), setuju sebanyak 24 orang (36.9%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (21.5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (7.7%) dan sebanyak 3 orang (4.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (36.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.

Tabel 4.7
Saya percaya bahwa kehidupan saya akan terjamin dengan bekerja di
perusahaan ini.
Pernyataan X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Ragu-Ragu	14	21.5	21.5	27.7
	Setuju	30	46.2	46.2	73.8
	Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26.2%), setuju sebanyak 30 orang (46.2%), ragu-ragu

sebanyak 14 orang (21.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.6%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya percaya bahwa kehidupan saya akan terjamin dengan bekerja di perusahaan ini.

Tabel 4.8
Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.
Pernyataan X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	7	10.8	10.8	30.8
	Setuju	17	26.2	26.2	56.9
	Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (43.1%), setuju sebanyak 17 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (10.8%) dan sebanyak 13 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.

Tabel 4.9
Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.
Pernyataan X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Ragu-Ragu	9	13.8	13.8	18.5
	Setuju	17	26.2	26.2	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (55.4%), setuju sebanyak 17 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.8%) dan sebanyak 3 orang (4.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (55.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.

Tabel 4.10
Saya merasa tidak nyaman jika harus keluar dari perusahaan ini.
Pernyataan X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	20	30.8	30.8	38.5
	Ragu-Ragu	3	4.6	4.6	43.1
	Setuju	21	32.3	32.3	75.4
	Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (24.6%), setuju sebanyak 21 orang (32.3%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (4.6%), tidak setuju sebanyak 20 orang (30.8%) dan sebanyak 5 orang (7.7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (32.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa tidak nyaman jika harus keluar dari perusahaan ini.

Tabel 4.11
Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.
Pernyataan X.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Ragu-Ragu	12	18.5	18.5	21.5
Setuju	30	46.2	46.2	67.7
Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (32.3%), setuju sebanyak 30 orang (46.2%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (18.5%) dan sebanyak 2 orang (3.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.

Tabel 4.12
Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.
Pernyataan X.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	13.8	13.8	13.8
Ragu-Ragu	8	12.3	12.3	26.2
Setuju	24	36.9	36.9	63.1
Sangat Setuju	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (36.9%), setuju sebanyak 24 orang (36.9%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.3%) dan sebanyak 9 orang (13.8%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 24 orang (36.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.

Tabel 4.13
Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.
Pernyataan X.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	10	15.4	15.4	18.5
Ragu-Ragu	8	12.3	12.3	30.8
Setuju	23	35.4	35.4	66.2
Sangat Setuju	22	33.8	33.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (33.8%), setuju sebanyak 23 orang (35.4%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (12.3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (15.4%) dan sebanyak 2 orang (3.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (35.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.

Tabel 4.14
Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang-orang lain.
Pernyataan X.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	50.8
Setuju	27	41.5	41.5	92.3
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 27 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (35.4%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya membanggakan perusahaan ini kepada orang-orang lain.

b. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.15

Apakah anda merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.

Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
Ragu-Ragu	24	36.9	36.9	47.7
Setuju	21	32.3	32.3	80.0
Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (20.0%), setuju sebanyak 21 orang (32.3%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (36.9%) dan sebanyak 7 orang (10.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (36.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa apakah anda merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.

Tabel 4.16
Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh semangat.
Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	53.8
	Setuju	25	38.5	38.5	92.3
	Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 25 orang (38.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 13 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (38.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh semangat.

Tabel 4.17
Saya merasa pekerjaan yang saya laksanakan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
	Setuju	27	41.5	41.5	90.8
	Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%), setuju sebanyak 27 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 27 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa pekerjaan yang saya laksanakan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Tabel 4.18
Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya selama ini.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	53.8
Setuju	19	29.2	29.2	83.1
Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (16.9%), setuju sebanyak 19 orang (29.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 13 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya selama ini.

Tabel 4.19
Atasan saya selalu mengapresiasi pekerjaan saya.
Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	21.5	21.5	21.5
Ragu-Ragu	16	24.6	24.6	46.2
Setuju	18	27.7	27.7	73.8
Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (26.2%), setuju sebanyak 18 orang (27.7%), ragu-ragu

sebanyak 16 orang (24.6%) dan sebanyak 14 orang (21.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (27.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan saya selalu mengapresiasi pekerjaan saya.

Tabel 4.20
Puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.
Pernyataan Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.9	16.9	16.9
Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	52.3
Setuju	21	32.3	32.3	84.6
Sangat Setuju	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (15.4%), setuju sebanyak 21 orang (32.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (35.4%) dan sebanyak 11 orang (16.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (35.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.

Tabel 4.21
Anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.
Pernyataan Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	24.6	24.6	24.6
Ragu-Ragu	30	46.2	46.2	70.8
Setuju	17	26.2	26.2	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.1%), setuju sebanyak 17 orang (26.2%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (46.2%) dan sebanyak 16 orang (24.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (46.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.

Tabel 4.22
Jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.
Pernyataan Z.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
Setuju	27	41.5	41.5	90.8
Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%), setuju sebanyak 27 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.

Tabel 4.23
Anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.

Pernyataan Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.9	16.9	16.9
Ragu-Ragu	25	38.5	38.5	55.4
Setuju	28	43.1	43.1	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 28 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (38.5%) dan sebanyak 11 orang (16.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.

Tabel 4.24
Anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.

Pernyataan Z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.1	23.1	23.1
Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	58.5
Setuju	19	29.2	29.2	87.7
Sangat Setuju	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.3%), setuju sebanyak 19 orang (29.2%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (35.4%) dan sebanyak 15 orang (23.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (35.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.

c. Variabel Y (Disiplin Kerja)

Tabel 4.25
Saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	25	38.5	38.5	53.8
Setuju	27	41.5	41.5	95.4
Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.6%), setuju sebanyak 27 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (38.5%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Tabel 4.26
Saya selalu berupaya hadir kerja agar presentase kehadiran bisa menjadi lebih baik.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
Setuju	27	41.5	41.5	90.8
Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%), setuju sebanyak 27 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya selalu berupaya hadir kerja agar presentase kehadiran bisa menjadi lebih baik.

Tabel 4.27
Saya harus hadir setiap hari kerja.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
Ragu-Ragu	25	38.5	38.5	49.2
Setuju	27	41.5	41.5	90.8
Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%), setuju sebanyak 27 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (38.5%) dan sebanyak 7 orang (10.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus hadir setiap hari kerja.

Tabel 4.28
Saya selalu taat dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	21.5	21.5	21.5
	Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	56.9
	Setuju	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (35.4%) dan sebanyak 14 orang (21.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu taat dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.

Tabel 4.29
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan seefektif dan seefisien mungkin.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	20	30.8	30.8	46.2
	Setuju	29	44.6	44.6	90.8
	Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.2%), setuju sebanyak 29 orang (44.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (30.8%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (44.6%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan seefektif dan seefisien mungkin.

Tabel 4.30
Saya berupaya meningkatkan keterampilan kerja saya dari sebelumnya.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.1	23.1	23.1
	Ragu-Ragu	31	47.7	47.7	70.8
	Setuju	18	27.7	27.7	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 18 orang (27.7%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.7%) dan sebanyak 15 orang (23.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya berupaya meningkatkan keterampilan kerja saya dari sebelumnya.

Tabel 4.31
Saya harus selalu menggunakan seragam saat jam kerja.
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.1	23.1	23.1
	Ragu-Ragu	31	47.7	47.7	70.8
	Setuju	18	27.7	27.7	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 18 orang (27.7%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.7%) dan sebanyak 15 orang (23.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (47.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya harus selalu menggunakan seragam saat jam kerja.

Tabel 4.32
Saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
Setuju	28	43.1	43.1	92.3
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.7%), setuju sebanyak 28 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (33.8%) dan sebanyak 10 orang (15.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (43.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.

Tabel 4.33
Saya selalu berkreaitif dan mempunyai inovatif dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.2	9.2	9.2
Ragu-Ragu	29	44.6	44.6	53.8
Setuju	28	43.1	43.1	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.1%), setuju sebanyak 28 orang (43.1%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (44.6%) dan sebanyak 6 orang (9.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (44.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa Saya selalu berkreaitif dan mempunyai inovatif dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.

Tabel 4.34
Saya memiliki rasa disiplin yang tinggi.
Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Ragu-Ragu	28	43.1	43.1	50.8
	Setuju	29	44.6	44.6	95.4
	Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.6%), setuju sebanyak 29 orang (44.6%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (43.1%) dan sebanyak 5 orang (7.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (44.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki rasa disiplin yang tinggi.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.35
Uji Validitas (X₁) Komitmen Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	34.5692	33.312	.560	.797
Pernyataan X.2	35.0154	32.328	.477	.804
Pernyataan X.3	34.8923	33.754	.472	.804
Pernyataan X.4	34.8769	31.547	.503	.801
Pernyataan X.5	34.4769	33.941	.460	.805
Pernyataan X.6	35.4462	30.720	.463	.810
Pernyataan X.7	34.7231	34.641	.448	.807
Pernyataan X.8	34.8308	33.049	.453	.806
Pernyataan X.9	34.9846	29.640	.674	.780
Pernyataan X.10	35.3846	33.303	.559	.797

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.36
Uji Validitas (Z) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	30.3846	27.615	.635	.817
Pernyataan Z.2	30.6615	29.165	.493	.830
Pernyataan Z.3	30.5538	27.751	.677	.813
Pernyataan Z.4	30.5692	27.999	.538	.826
Pernyataan Z.5	30.4154	27.997	.469	.835
Pernyataan Z.6	30.5385	30.440	.317	.847
Pernyataan Z.7	30.9231	30.072	.456	.833
Pernyataan Z.8	30.5538	27.751	.677	.813
Pernyataan Z.9	30.7077	29.616	.539	.827
Pernyataan Z.10	30.6923	27.529	.613	.819

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37
Uji Validitas (Y) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30.0769	26.635	.509	.887
Pernyataan Y.2	29.9846	24.359	.743	.870
Pernyataan Y.3	29.9385	24.840	.737	.871
Pernyataan Y.4	30.2154	26.578	.532	.885
Pernyataan Y.5	29.9538	24.295	.750	.870
Pernyataan Y.6	30.3538	25.826	.659	.877
Pernyataan Y.7	30.3538	25.826	.659	.877
Pernyataan Y.8	30.0000	24.500	.745	.870
Pernyataan Y.9	30.0308	27.562	.463	.889
Pernyataan Y.10	29.9692	27.593	.453	.890

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas (X₁) Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,817 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas (Z) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,841 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas (Y) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

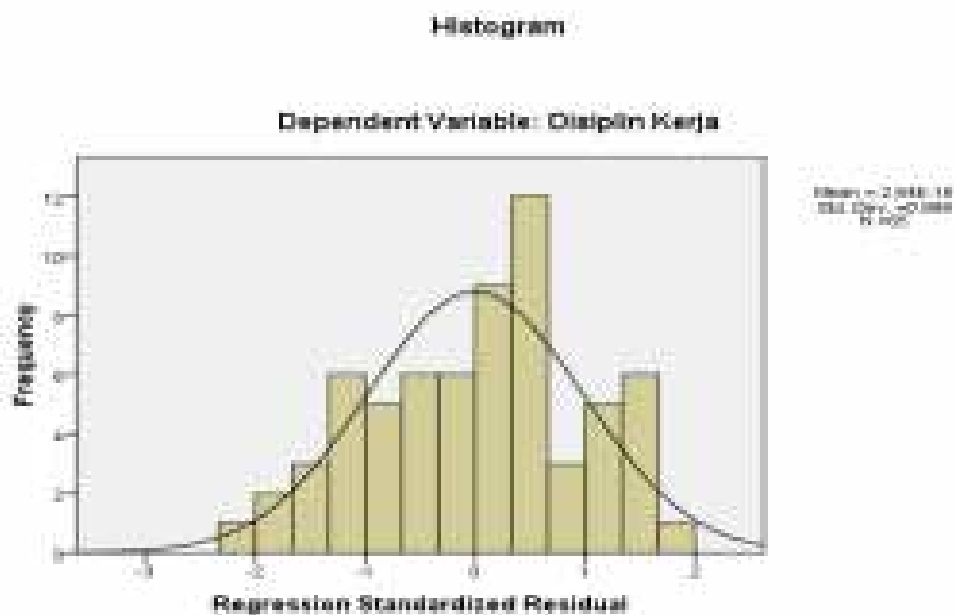
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,890 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

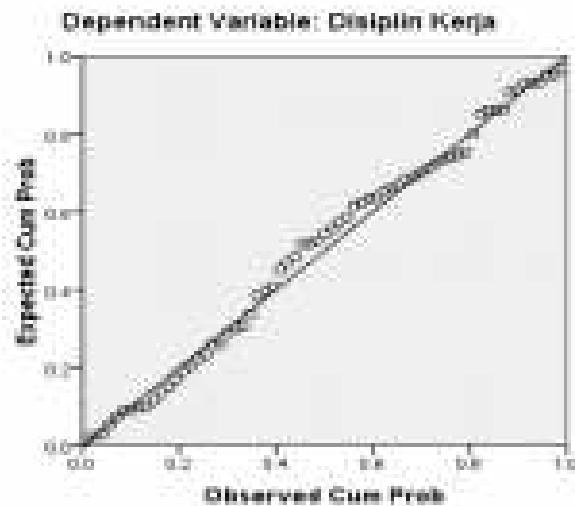


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel disiplin kerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.41
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	2.593		1.162	.250		
	Komitmen Organisasi	.308	.082	.344	3.757	.000	.573	1.746
	Kepuasan Kerja	.544	.087	.571	6.225	.000	.573	1.746

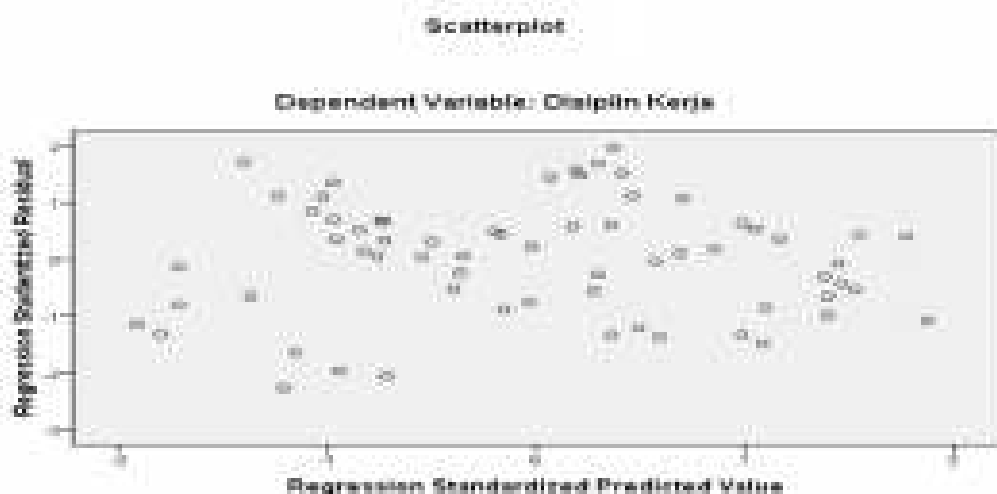
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah komitmen organisasi $1,746 < 10$ dan kepuasan kerja $1,746 < 10$, serta nilai *Tolerance* komitmen organisasi $0,573 > 0,10$ dan kepuasan kerja $0,573 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.42
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412.780	2	706.390	72.853	.000^a
	Residual	601.159	62	9.696		
	Total	2013.938	64			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 72,853 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,15 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.43
Uji Parsial Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.226	3.512		2.911	.005		
	Komitmen Organisasi	.613	.089	.654	6.855	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 diatas dapat dilihat bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,855 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,855 > t_{tabel} 1,998$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.44
Uji Parsial Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	2.593		1.162	.250		
	Komitmen Organisasi	.308	.082	.344	3.757	.000	.573	1.746
	Kepuasan Kerja	.544	.087	.571	6.225	.000	.573	1.746

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,757 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga $t_{hitung} 3,757 > t_{tabel} 1,998$ dan signifikan $0,005 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,225 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,998 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,225 > t_{tabel} 1,998$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.45
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.418	4.49249

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel tabel 4.45 di atas dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,418 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 41,8% disiplin kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 41,8\% = 58,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kompensasi, pelatihan, motivasi dan lain-lain.

8. Analisis Jalur

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut.

Tabel 4.46
Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.226	3.512		2.911	.005		
	Komitmen Organisasi	.613	.089	.654	6.855	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 di atas, nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi sebesar 0,654 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen

organisasi signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,654 merupakan nilai *path* atau jalur P₁.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,654 X + \epsilon_1$$

Tabel 4.47
Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

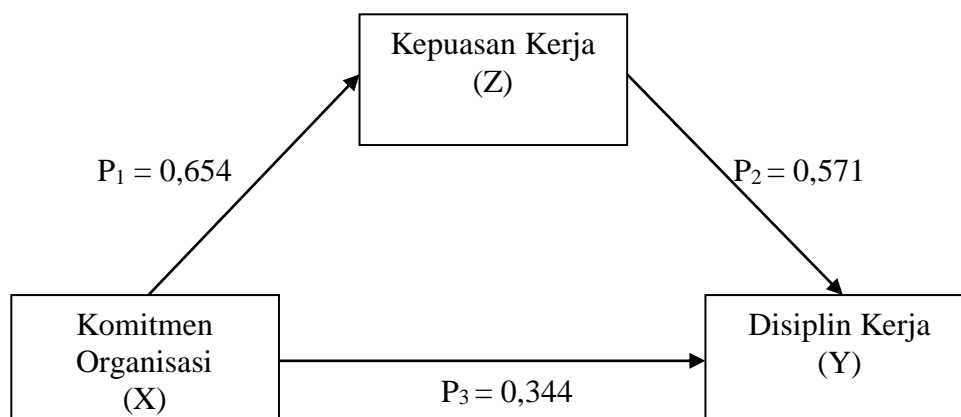
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	2.593		1.162	.250		
	Komitmen Organisasi	.308	.082	.344	3.757	.000	.573	1.746
	Kepuasan Kerja	.544	.087	.571	6.225	.000	.573	1.746

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, nilai *standardized beta* untuk komitmen organisasi sebesar 0,344 dan signifikan pada 0,000 yang berarti komitmen organisasi signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,344 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0,571 dan signifikan pada 0,000 yang berarti kepuasan kerja signifikan mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,571 merupakan nilai *path* atau jalur P₂.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,344 X + 0,571 Z + \epsilon_2$$



Gambar 4.5 Analisis Jalur

9. Uji Mediasi

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,344, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,654 \times 0,571 = 0,373$ atau total pengaruh komitmen organisasi ke disiplin kerja = $0,344 + (0,654 \times 0,571) = 0,717$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa karyawan

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

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologis yang memunculkan sikap positif dari karyawan. “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Rivai, 2014:824). Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan karyawan melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant, dimana $t_{hitung} 6,855 > t_{tabel} 1,998$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant, dimana $t_{hitung} 3,757 > t_{tabel} 1,998$ dan signifikan $0,005 < 0,05$.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant, dimana $t_{hitung} 6,225 > t_{tabel} 1,998$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant, dimana $F_{hitung} 72,853 > F_{tabel} 3,15$ dan signifikan $0,005 < 0,05$.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,344, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,654 \times 0,571 = 0,373$ sehingga nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$).

B. Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perusahaan harus memerhatikan kepuasan kerja karyawan terutama gaji pokok dan sikap atasan. Agar dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan.
2. Perusahaan harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun diluar perusahaan agar karyawan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja.
3. Diharapkan kepada pihak perusahaan untuk memberlakukan kembali sistem absensi karyawan dan sistem *punishment* bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Agar dapat mendorong karyawan untuk giat bekerja.
4. Pihak perusahaan harus lebih mendorong karyawan untuk disiplin dalam menjalankan segala aturan perusahaan, agar segala tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Diharapkan kepada pihak perusahaan untuk dapat menciptakan kepuasan kerja para karyawan, agar dapat terbentuknya komitmen organisasi dari masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIIIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- As'ad, M. 2013. *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dharmawan, I Made Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. *Tesis*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua*, BPFE:Yogyakarta.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 117-124.
- Ilahi, Dede Kurnia. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*.

- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kartika, Lindawati. (2013). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bogor : Penerbit IPB Press.
- Koesmono. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, dan Richard M. Steers. 2013. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. *JUMANT*, 12(1), 12-20.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P; dan Judge Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enam Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiani, Maulya. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang).

- Setiawan, Edi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. *Teori Pengukuran dan Implikasi*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sudaryono, (2013). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Sari Laut Nelayan Restaurant”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Nomor Responden :
3. Jenis Kelamin : a. Laki – laki
b. Perempuan
4. Usia Responden :Tahun
5. Pendidikan terakhir : a. Tamat D3, Sarjana (S1) atau di atasnya
b. Tamat SMA atau di bawahnya
6. Masa Kerja :(Bulan) / (Tahun)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pernyataan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/ Ibu dengan cara memberikan tanda cheklist (\surd) atau silang (X) pada lajur yang tersedia.
2. Jawaban atas pertanyaan tersebut tidak ada yang benar atau salah, karena kami hanya ingin mengetahui pendapat Bapak/ Ibu masing-masing dengan menjawab semua pertanyaan yang ada.
3. Jawaban yang tersedia ada 5 pilihan yaitu,
 - a. SS : Sangat Setuju : Nilai 5
 - b. S : Setuju : Nilai 4
 - c. RR : Ragu-Ragu : Nilai 3
 - d. TS : Tidak Setuju : Nilai 2
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

- ❖ Mohon berikan tanda checklist (\surd) atau tanda silang (x) pada jawaban anda.
- ❖ Setiap pertanyaan mohon hanya diisi satu jawaban saja

PERNYATAAN ATAS VARIABEL X (Komitmen Organisasi)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<i>Affective commitment</i>						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
3	Saya percaya bahwa kehidupan saya akan terjamin dengan bekerja di perusahaan ini.					
<i>Continuance commitment</i>						
4	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
6	Saya merasa tidak nyaman jika harus keluar dari perusahaan ini.					

<i>Normative commitment</i>						
7	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
9	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
10	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang-orang lain.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Z
(Kepuasan Kerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pekerjaan Itu Sendiri :						
1	Apakah anda merasa puas dengan organisasi tempat anda bekerja yang memberikan kesempatan bagi anda untuk belajar sesuai dengan minat anda.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh semangat.					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya laksanakan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
4	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan saya selama ini.					
5	Atasan saya selalu mengapresiasi pekerjaan saya.					
Imbalan :						
6	Puaskah anda dengan imbalan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.					
Promosi :						
7	Anda merasa puas dengan kebijakan promosi organisasi tempat anda bekerja.					
8	Jika anda di promosikan, apakah anda merasa puas.					
Supervisi :						
9	Anda merasa puas dengan motivasi atasan anda untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan anda.					

Rekan Kerja :						
10	Anda puas dengan hasil kerja pekerjaan rekan kerja anda.					

**PERNYATAAN ATAS VARIABEL Y
(Disiplin Kerja)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Tepat Waktu :						
1	Saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.					
Presentase Kehadiran :						
2	Saya selalu berupaya hadir kerja agar presentase kehadiran bisa menjadi lebih baik.					
3	Saya harus hadir setiap hari kerja.					
Taat Jam Kerja :						
4	Saya selalu taat dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.					
Efektif dan Efisien :						
5	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan seefektif dan seefisien mungkin.					
Keterampilan Kerja :						
6	Saya berupaya meningkatkan keterampilan kerja saya dari sebelumnya.					
7	Saya harus selalu menggunakan seragam saat jam kerja.					
8	Saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.					
Kreatif dan Inovatif :						
9	Saya selalu berkreaitif dan mempunyai inovatif dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya.					
Kepribadian :						
10	Saya memiliki rasa disiplin yang tinggi.					

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	43	66.2	66.2	66.2
	Perempuan	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	36	55.4	55.4	55.4
	31 - 40 Tahun	20	30.8	30.8	86.2
	41 - 50 Tahun	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	12.3	12.3	12.3
	S1	3	4.6	4.6	16.9
	SMU	54	83.1	83.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	44	67.7	67.7	67.7
	6 - 10 Tahun	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

1. Variabel X (Komitmen Organisasi)

Pernyataan X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Ragu-Ragu	14	21.5	21.5	23.1
Setuju	19	29.2	29.2	52.3
Sangat Setuju	31	47.7	47.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Tidak Setuju	5	7.7	7.7	12.3
Ragu-Ragu	14	21.5	21.5	33.8
Setuju	24	36.9	36.9	70.8
Sangat Setuju	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	3	4.6	4.6	6.2
Ragu-Ragu	14	21.5	21.5	27.7
Setuju	30	46.2	46.2	73.8
Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	7	10.8	10.8	30.8
Setuju	17	26.2	26.2	56.9
Sangat Setuju	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Ragu-Ragu	9	13.8	13.8	18.5
	Setuju	17	26.2	26.2	44.6
	Sangat Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	20	30.8	30.8	38.5
	Ragu-Ragu	3	4.6	4.6	43.1
	Setuju	21	32.3	32.3	75.4
	Sangat Setuju	16	24.6	24.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Ragu-Ragu	12	18.5	18.5	21.5
	Setuju	30	46.2	46.2	67.7
	Sangat Setuju	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.8	13.8	13.8
	Ragu-Ragu	8	12.3	12.3	26.2
	Setuju	24	36.9	36.9	63.1
	Sangat Setuju	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	18.5
	Ragu-Ragu	8	12.3	12.3	30.8
	Setuju	23	35.4	35.4	66.2
	Sangat Setuju	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	50.8
	Setuju	27	41.5	41.5	92.3
	Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	34.5692	33.312	.560	.797
Pernyataan X.2	35.0154	32.328	.477	.804
Pernyataan X.3	34.8923	33.754	.472	.804
Pernyataan X.4	34.8769	31.547	.503	.801
Pernyataan X.5	34.4769	33.941	.460	.805
Pernyataan X.6	35.4462	30.720	.463	.810
Pernyataan X.7	34.7231	34.641	.448	.807
Pernyataan X.8	34.8308	33.049	.453	.806
Pernyataan X.9	34.9846	29.640	.674	.780
Pernyataan X.10	35.3846	33.303	.559	.797

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	10

2. Variabel Z (Kepuasan Kerja)

Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
Ragu-Ragu	24	36.9	36.9	47.7
Setuju	21	32.3	32.3	80.0
Sangat Setuju	13	20.0	20.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	53.8
Setuju	25	38.5	38.5	92.3
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
Setuju	27	41.5	41.5	90.8
Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	20.0	20.0	20.0
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	53.8
Setuju	19	29.2	29.2	83.1
Sangat Setuju	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	21.5	21.5	21.5
	Ragu-Ragu	16	24.6	24.6	46.2
	Setuju	18	27.7	27.7	73.8
	Sangat Setuju	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.9	16.9	16.9
	Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	52.3
	Setuju	21	32.3	32.3	84.6
	Sangat Setuju	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	24.6	24.6	24.6
	Ragu-Ragu	30	46.2	46.2	70.8
	Setuju	17	26.2	26.2	96.9
	Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
	Setuju	27	41.5	41.5	90.8
	Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.9	16.9	16.9
Ragu-Ragu	25	38.5	38.5	55.4
Setuju	28	43.1	43.1	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	23.1	23.1	23.1
Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	58.5
Setuju	19	29.2	29.2	87.7
Sangat Setuju	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	30.3846	27.615	.635	.817
Pernyataan Z.2	30.6615	29.165	.493	.830
Pernyataan Z.3	30.5538	27.751	.677	.813
Pernyataan Z.4	30.5692	27.999	.538	.826
Pernyataan Z.5	30.4154	27.997	.469	.835
Pernyataan Z.6	30.5385	30.440	.317	.847
Pernyataan Z.7	30.9231	30.072	.456	.833
Pernyataan Z.8	30.5538	27.751	.677	.813
Pernyataan Z.9	30.7077	29.616	.539	.827
Pernyataan Z.10	30.6923	27.529	.613	.819

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

3. Variabel Y (Disiplin Kerja)

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	25	38.5	38.5	53.8
Setuju	27	41.5	41.5	95.4
Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
Setuju	27	41.5	41.5	90.8
Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.8	10.8	10.8
Ragu-Ragu	25	38.5	38.5	49.2
Setuju	27	41.5	41.5	90.8
Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	21.5	21.5	21.5
Ragu-Ragu	23	35.4	35.4	56.9
Setuju	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	20	30.8	30.8	46.2
	Setuju	29	44.6	44.6	90.8
	Sangat Setuju	6	9.2	9.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.1	23.1	23.1
	Ragu-Ragu	31	47.7	47.7	70.8
	Setuju	18	27.7	27.7	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	23.1	23.1	23.1
	Ragu-Ragu	31	47.7	47.7	70.8
	Setuju	18	27.7	27.7	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Ragu-Ragu	22	33.8	33.8	49.2
	Setuju	28	43.1	43.1	92.3
	Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	9.2	9.2	9.2
	Ragu-Ragu	29	44.6	44.6	53.8
	Setuju	28	43.1	43.1	96.9
	Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.7	7.7	7.7
	Ragu-Ragu	28	43.1	43.1	50.8
	Setuju	29	44.6	44.6	95.4
	Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

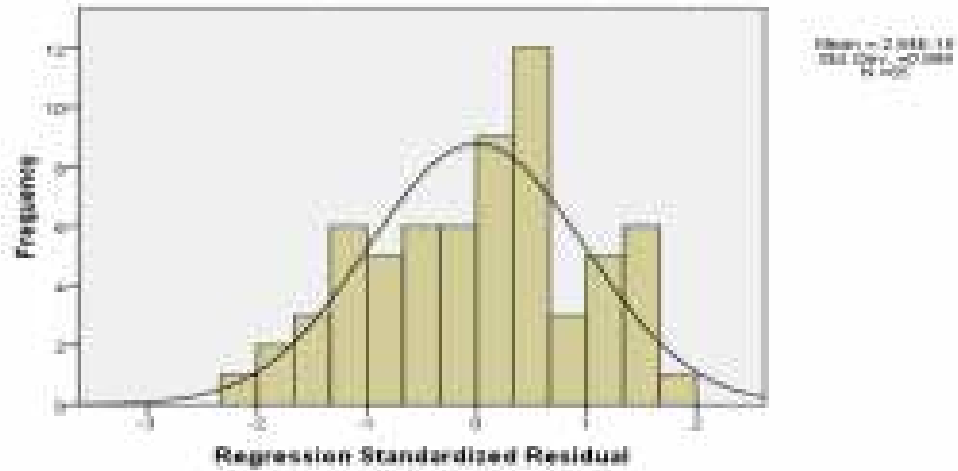
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30.0769	26.635	.509	.887
Pernyataan Y.2	29.9846	24.359	.743	.870
Pernyataan Y.3	29.9385	24.840	.737	.871
Pernyataan Y.4	30.2154	26.578	.532	.885
Pernyataan Y.5	29.9538	24.295	.750	.870
Pernyataan Y.6	30.3538	25.826	.659	.877
Pernyataan Y.7	30.3538	25.826	.659	.877
Pernyataan Y.8	30.0000	24.500	.745	.870
Pernyataan Y.9	30.0308	27.562	.463	.889
Pernyataan Y.10	29.9692	27.593	.453	.890

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	10

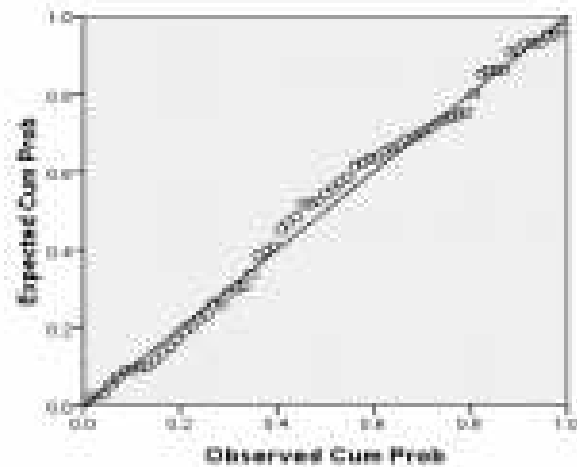
Histogram

Dependent Variable: Disiplin Kerja

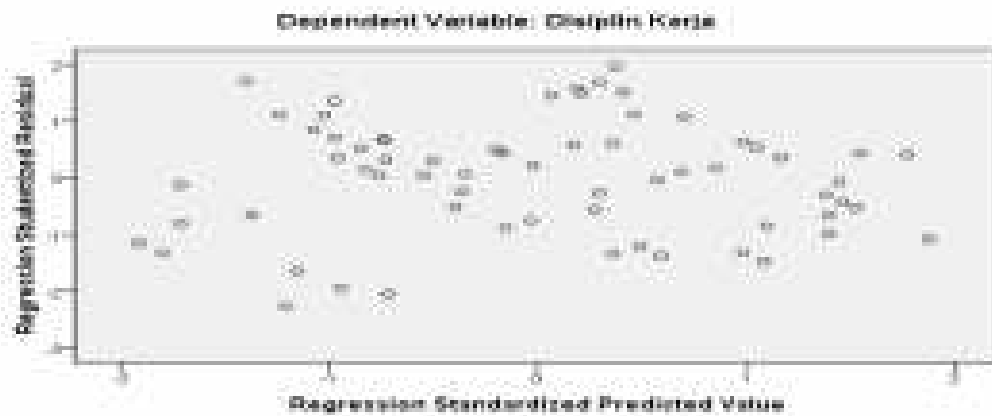


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Disiplin Kerja



Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.226	3.512		2.911	.005		
	Komitmen Organisasi	.613	.089	.654	6.855	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.013	2.593		1.162	.250		
	Komitmen Organisasi	.308	.082	.344	3.757	.000	.573	1.746
	Kepuasan Kerja	.544	.087	.571	6.225	.000	.573	1.746

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412.780	2	706.390	72.853	.000^a
	Residual	601.159	62	9.696		
	Total	2013.938	64			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.427	.418	4.49249

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06481787
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.043
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.897
a. Test distribution is Normal.		

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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	19.40	19.40	19.41	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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
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
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159		0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160		0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 -200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung