BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini peneliti akan menjelaskan dan membahas mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan yang terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, pengujian instrument, analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1. Sejarah berdirinya perusahaan

PT. Sampangan Duta Pasca Sakti Tekstil yang biasanya disebut dengan nama PT. Sampangan Dupantex adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tekstil dengan wilayah pemasaran yang mencangkup dalam hingga luar negeri. Perusahaan ini didirikan oleh Loe Tiong Peng dengan akte notaris No. 47 tanggal 11 November 1983 dan disahkan oleh menteri kehakiman RI. PT. Sampangan Dupantex diresmikan pada tanggal 30 Juli 1991 sebagai pabrik tekstil terpadu oleh menteri perindustrian RI, Bapak Hartanto yang mewakili presiden RI, Bapak Suharto. Sebagai perusahaan dengan produk terpadu (*integrate textil industry*), PT. Sampangan Dupantex melakukan produksinya dimulai dari proses penenunan benang hingga menjadi kain gray, lalu pemutihan kain gray menjadi kain mori, dan pewarnaan kain hingga menjadi kain siap dipakai.

Kegiatan produksi PT. Sampangan Dupantex terbagi menjadi 7 departemen yang meliputi: umum, *design*, *utility*, pemutihan, PPC, *weaving* dan *printing*. Dari setiap departemen yang ada memiliki sifat otonomi dan *integrated* yang berarti unit departemen tersebut berdiri sendiri namun dapat saling berkaitan satu dengan yang lainnya sehingga dapat menghasilkan produk yang dapat diandalkan.

4.1.1.2. Lokasi dan layout perusahaan

PT. Sampangan Dupantex terletak di Jalan Raya Tirto Km. 4 No.95 Pekalongan, Jawa Tengah, berada di jalur lalu lintas antara Pekalongan-Wiradesa. Lokasi perusahaan ditetapkan berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu berada di jalur utama pantura, tersedia sarana dan prasarana transportasi, komunikasi yang mudah diperoleh, tersedianya tenaga kerja yang mencukupi dan lingkungan alam

yang mendukung. Luas lahan dari PT. Sampangan Dupantex adalah 48.000m^2. Lahan tersebut digunakan untuk mendirikan gedung produksi serta gedung-gedung lainnya sebagai penunjang proses produksi namun masih ada sebagian lahan yang belum digunakan. Luas lahan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Gedung Kain 1.900m^2
- Gedung Batik 2.520m^2
- Gedung *Printing* 3.596m^2
- Gedung *Weaving* 2.000m^2
- Kantor 899m^2
- Kantin 240m^2
- *Gensteat* 546m^2
- Gedung Bengkel 798m^2

Total lahan yang digunakan adalah 42.685m^2, dan sisanya lahan yang belum digunakan untuk melakukan sarana penunjang lainnya.

4.1.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

   "Menjadi industri tekstil yang dapat memberikan manfaat kepada masyarakat dan lingkungan."

2. Misi Perusahaan
   1. Meningkatkan mutu pelayanan di bidang penindustrian tekstil.
   2. Meningkatkan gaya hidup modern.
   3. Memberikan kepuasan kepada pelanggan.
   4. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan.

4.1.1.4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka dari kedudukan setiap pekerjaan. Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Sampangan Dupantex adalah bentuk garis yang disusun dengan sederhana sesuai kebutuhan dan kondisi perusahaan. Dalam struktur ini bagian-bagian yang ada dihubungkan secara langsung. Tugas dan wewenang masing-masing bagian dapat ditentukan dengan jelas sehingga mudah untuk dipahami terkait dengan tanggung jawab masing-masing bagian dan anggota organisasi.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan garment yang berjumlah sebanyak 32 responden. Pada penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut merupakan hasil dari karakteristik responden.

Tabel 4. 1
Usia dan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Usia	21-30 Tahun	0	3	3
	31-40 Tahun	0	11	11
	41-50 Tahun	1	13	14
	>51 Tahun	2	2	4
Total		3	29	32

Sumber: Data primer yang diolah

Jumlah seluruh responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan bagian garment. Pada tabel 4.1 terdapat hasil dari analisis deskriptif responden dalam usia dan jenis kelamin. Berdasarkan tabel 4.1 responden dengan frekuensi terbesar adalah responden perempuan berjumlah 13 orang dengan usia 41-50 tahun.

Tabel 4. 2
Pendidikan Terakhir dan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
PendidikanTerakhir	SD	0	8	8
	SMP	0	2	2
	MTS	0	1	1
	SLTP	0	6	6
	SMA	3	5	8
	SMK	0	4	4
	SLTA	0	1	1
	SMEA	0	2	2
Total		3	29	32

Sumber: Data primer yang diolah

Jumlah seluruh responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan. Pada tabel 4.2 terdapat hasil dari analisis deskriptif responden dalam

pendidikan terakhir dan jenis kelamin. Berdasarkan tabel 4.2 responden dengan frekuensi terbesar adalah responden perempuan berjumlah 8 orang dengan berpendidikan terakhir SD.

Tabel 4. 3
Lama Bekerja dan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-laki	Perempuan	
Lama Bekerja	1-5 Tahun	0	5	5
	6-10 Tahun	0	9	9
	11-15 Tahun	1	6	7
	16-20 Tahun	2	3	5
	21-25 Tahun	0	2	2
	26-30 Tahun	0	3	3
	36-40 Tahun	0	1	1
Total		3	29	32

Sumber: Data primer yang diolah

Jumlah seluruh responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan. Pada tabel 4.3 terdapat hasil dari analisis deskriptif responden dalam lama bekerja dan jenis kelamin. Berdasarkan tabel 4.3 responden dengan frekuensi terbesar adalah responden perempuan berjumlah 9 orang dengan lama bekerja 6-10 tahun.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Berikut merupakan hasil penghitungan analisis deskriptif dari jawaban responden.

4.2.1.1. Analisis Deskriptif variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut merupakan hasil dari analisis deskripsi yang telah dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4. 4
Deskripsi Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Nilai Skor					Rata-rata skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Kharisma								

1.	Atasan saya mempunyai pribadi yang menyenangkan.	3 (3)	9 (18)	6 (18)	10 (40)	4 (20)	3,09	Tinggi
2.	Atasan saya adalah pribadi yang dapat dipercaya.	1 (1)	6 (12)	11 (33)	9 (36)	5 (25)	3,34	Tinggi
3.	Atasan saya membuat saya kagum karena memperlakukan orang lain dengan adil.	0 (0)	12 (24)	8 (24)	10 (40)	2 (10)	3,06	Tinggi
Rata-rata							3,17	Tinggi
Motivasi Inspiratif								
4.	Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.	2 (2)	5 (10)	2 (6)	21 (84)	2 (10)	3,50	Tinggi
5.	Atasan saya memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan.	0 (0)	3 (6)	3 (9)	24 (96)	2 (10)	3,78	Tinggi
6.	Atasan saya mampu menciptakan optimisme terhadap karyawan.	0 (0)	6 (12)	5 (15)	21 (84)	0 (0)	3,47	Tinggi
7.	Atasan saya mampu membangkitkan rasa percaya diri karyawan.	0 (0)	5 (10)	14 (42)	12 (48)	1 (5)	3,28	Tinggi
Rata-rata							3,51	Tinggi
Stimulasi Intelektual								
8.	Atasan saya mampu untuk memberikan masukan yang inovatif untuk keberhasilan pekerjaan.	0 (0)	3 (6)	16 (48)	8 (32)	5 (25)	3,47	Tinggi
9.	Atasan saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari cara untuk pencapaian tujuan.	0 (0)	2 (4)	17 (51)	11 (44)	2 (10)	3,41	Tinggi
10.	Atasan saya mampu memberikan ide baru yang baik untuk kemajuan perusahaan.	0 (0)	1 (2)	18 (54)	12 (48)	1 (5)	3,41	Tinggi

Rata-rata							3,43	Tinggi
Pertimbangan Individual								
11.	Atasan saya bisa menjadi pelatih bagi karyawan agar dapat bekerja lebih terampil.	0 (0)	2 (4)	13 (39)	14 (56)	3 (15)	3,56	Tinggi
12.	Atasan saya merupakan guru fasilitator antara karyawan dengan perusahaan.	0 (0)	11 (22)	6 (18)	10 (40)	5 (25)	3,28	Tinggi
13.	Atasan saya adalah orang yang dapat dipercaya dan peduli terhadap karyawan.	0 (0)	7 (14)	11 (33)	9 (36)	5 (25)	3,38	Tinggi
Rata-rata							3,41	Tinggi
Total Rata-rata							3,38	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 rata-rata dari keseluruhan indikator variabel gaya kepemimpinan termasuk ke dalam kategori tinggi dengan skor nilai total rata-rata 3,38.

4.2.1.2. Analisis Deskriptif variabel Kepuasan Kerja

Berikut merupakan hasil dari analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4. 5
Deskripsi Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Skala Likert					Rata-rata skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Pekerjaan itu sendiri								
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan/keterampilan saya.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	21 (84)	4 (20)	3,91	Tinggi
2.	Saya menyukai pekerjaan saya karena bisa mendapatkan hal baru.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	23 (92)	8 (40)	4,22	Tinggi
Rata-rata							4,06	Tinggi
Gaji								

3.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan yang sudah dilakukan.	0 (0)	2 (4)	18 (54)	12 (48)	0 (0)	3,31	Tinggi
4.	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan saya.	0 (0)	2 (4)	19 (57)	11 (44)	0 (0)	3,28	Tinggi
5.	Saya merasa usaha saya sudah diberikan imbalan yang seharusnya saya terima.	0 (0)	2 (4)	16 (48)	14 (56)	0 (0)	3,38	Tinggi
Rata-rata							3,32	Tinggi
Promosi								
6.	Saya merasa puas dengan standar untuk promosi yang ditetapkan oleh perusahaan.	0 (0)	3 (6)	9 (27)	18 (72)	2 (10)	3,59	Tinggi
7.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan.	0 (0)	6 (12)	15 (45)	11 (44)	0 (0)	3,16	Tinggi
Rata-rata							3,38	Tinggi
Pengawasan/Supervisi								
8.	Saya merasa senang karena pemimpin saya memberikan dukungan kepada saya.	0 (0)	1 (2)	14 (42)	15 (60)	2 (10)	3,56	Tinggi
9.	Saya merasa senang karena pemimpin saya memberikan kebebasan bagi saya dalam pengambilan keputusan.	0 (0)	2 (4)	6 (18)	17 (68)	7 (35)	3,91	Tinggi
10.	Saya merasa senang karena pemimpin saya mau mendengarkan saya.	0 (0)	1 (2)	6 (18)	21 (84)	4 (20)	3,88	Tinggi
Rata-rata							3,78	Tinggi
Rekan kerja								
11.	Rekan kerja selalu membantu dalam pekerjaan saya.	0 (0)	0 (0)	2 (6)	18 (72)	12 (60)	4,31	Tinggi

12.	Saya selalu bersama dengan rekan kerja saya.	0 (0)	0 (0)	1 (3)	21 (84)	10 (50)	4,28	Tinggi
Rata-rata							4,30	Tinggi
Total Rata-rata							3,77	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui rata-rata seluruh indikator variabel kepuasan kerja termasuk ke dalam kategori tinggi skor nilai total rata-rata 3,77.

4.2.1.3. Analisis Deskriptif variabel Komitmen Organisasional

Berikut merupakan hasil dari analisis deskripsi pada variabel komitmen organisasional.

Tabel 4. 6
Deskripsi Indikator Komitmen Organisasional

No.	Indikator Pernyataan	Skala Likert					Rata-rata skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Komitmen afektif								
1.	Saya senang menghabiskan karir di perusahaan.	0 (0)	6 (12)	13 (39)	10 (40)	3 (15)	3,31	Tinggi
2.	Saya merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah saya juga.	0 (0)	8 (16)	14 (42)	10 (40)	0 (0)	3,06	Tinggi
3.	Saya merasa menjadi bagian di perusahaan.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	23 (92)	5 (25)	4,03	Tinggi
4.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja.	0 (0)	0 (0)	7 (21)	19 (76)	6 (30)	3,97	Tinggi
Rata-rata							3,59	Tinggi
Komitmen berkelanjutan								
5.	Saya khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti.	0 (0)	3 (6)	9 (27)	15 (60)	5 (25)	3,69	Tinggi

6.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan walaupun saya menginginkan.	0 (0)	12 (24)	8 (24)	8 (32)	4 (20)	3,13	Tinggi
7.	Kehidupan saya akan kacau apabila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang.	1 (1)	10 (20)	11 (33)	10 (40)	0 (0)	2,94	Rendah
8.	Saat ini, saya merasa butuh untuk bekerja di perusahaan.	0 (0)	0 (0)	10 (30)	14 (56)	8 (40)	3,94	Tinggi
9.	Saya tidak memiliki banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	0 (0)	2 (4)	9 (27)	19 (76)	2 (10)	3,66	Tinggi
10.	Salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan saya adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia.	0 (0)	1 (2)	9 (27)	16 (64)	6 (30)	3,84	Tinggi
11.	Saya sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga saya tetap mau bekerja di perusahaan.	0 (0)	0 (0)	8 (24)	18 (72)	6 (30)	3,94	Tinggi
Rata-rata							3,59	Tinggi
Komitmen normatif								
12.	Saya memiliki kewajiban kepada perusahaan.	0 (0)	0 (0)	3 (9)	13 (52)	16 (80)	4,41	Tinggi
13.	Perusahaan sudah banyak memberi kebaikan kepada saya dan saya belum sepenuhnya membalas semua kebaikan tersebut.	0 (0)	0 (0)	4 (12)	20 (80)	8 (40)	4,13	Tinggi
Rata-rata							4,27	Tinggi
Total Rata-rata							3,82	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan indikator variabel komitmen organisasional termasuk ke dalam kategori tinggi dengan skor nilai total rata-rata 3,82.

4.2.2. Analisis Inferensial

4.2.2.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut merupakan tabel dari hasil penghitungan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. 7
Analisis Regresi Berganda Tahap Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.702	3.664		11.655	.000
	Gaya Kepemimpinan	.053	.083	.116	.638	.528

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi beta atau β = 0,116 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan dari tabel 4.7 sebesar 0,528 > 0,05 yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 8
Analisis Regresi Berganda Tahap Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.590	12.378		1.259	.218
	Gaya Kepemimpinan	.390	.120	.504	3.261	.003
	Kepuasan Kerja	.334	.262	.197	1.274	.213

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.8 dapat diketahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien regresi beta sebesar 0,504 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan tabel diatas juga ditemukan nilai koefisien regresi beta sebesar 0,197 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,213 > 0,05 sehingga disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.2.2.2. Hasil Hitung Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4. 9
Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.702	3.664		11.655	.000
	Gaya Kepemimpinan	.053	.083	.116	.638	.528

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.9 dapat diketahui t hitung (0,638) < t tabel (2,048) atau nilai signifikan 0,528 > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 10
Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.132	13.524		2.080	.046
	Kepuasan Kerja	.433	.300	.255	1.446	.158

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui t hitung (1,446) < t tabel (2,048) atau nilai signifikan 0,158 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. 11
Hasil Uji t Hipotesis Ketiga

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	29.862	5.319		5.614	.000
	Gaya Kepemimpinan	.408	.120	.527	3.396	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui t hitung (3,396) > t tabel (2,048) atau nilai signifikan 0,002 < 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.2.2.3.Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga dapat dikatakan bahwa analisis regresi merupakan bagian bentuk khusus dari analisis jalur. Berikut merupakan tabel dari hasil perhitungan analisis jalur:

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Unstandardized B	Coefficients Std. Error
Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	0,053	0,083
Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	0,334	0,262

Uji hipotesis keempat dalam penelitian ini menggunakan software statistik SPSS untuk melakukan analisis jalur dan kalkulator *sobel test* yang digunakan untuk menguji pengaruh mediasi. Nilai-nilai yang digunakan untuk keperluan *sobel test* dapat dilihat pada nilai Unstandardized B dan Coefficients Std. Error. Langkah selanjutnya adalah memasukkan angka-angka dalam tabel untuk diuji dengan kalkulator *sobel test* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi.

4.2.2.4. Hasil Uji Pengaruh Mediasi

Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan bantuan kalkulator *sobel test*. Setelah pengujian dapat dilihat apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan memiliki pengaruh mediasi. Berikut merupakan hasil hitung dari t tabel.

t tabel= t (α/2; n-k-1)

=t (0,05/2; 32-3-1)

=t (0,025; 28)

= 2,048

Tabel 4. 13
Uji efek mediasi dengan sobel test

		Test Statistic	Kesimpulan
a	**0,053**	**0,571**	**Tidak terdapat pengaruh mediasi**
b	**0,334**		
Sa	**0,083**		
Sb	**0,262**		

Berdasarkan tabel 4.13 (a) adalah nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,053, (b) adalah nilai koefisien regresi dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,334. (Sa) adalah nilai standar error pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,083, (Sb) adalah nilai standar error pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai sebesar 0,262.

Setelah melakukan uji mediasi dengan menggunakan kalkulator *sobel test* diketahui hasil bahwa t hitung (0,571) < t tabel (2,048) sehingga disimpulkan H0 diterima dan H4 ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional.

4.3. Pembahasan

Berikut ini merupakan pembahasan dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan bagian Garment PT. Sampangan Dupantex:

1. Persepsi responden mengenai Gaya Kepemimpinan

   Hasil secara keseluruhan dari tanggapan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Dalam variabel gaya kepemimpinan terdapat beberapa indikator yakni Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual.

   Dalam indikator kharisma rata-rata yang didapatkan adalah 3,17 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Dengan begitu artinya pemimpin mampu untuk menanamkan

rasa kagum karena memperlakukan orang lain dengan adil, menjadi pribadi yang menyenangkan dan dapat dipercaya bagi karyawan.

Dalam indikator motivasi inspiratif rata-rata yang didapatkan adalah 3,51 termasuk ke dalam kategori tinggi. Yang berarti pemimpin mampu untuk membangkitkan semangat kerja dan kepercayaan diri karyawan, mampu memberikan optimisme kepada karyawan, serta memiliki antusiasme yang baik terhadap pekerjaan.

Indikator stimulasi intelektual menghasilkan rata-rata sebesar 3,43 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan begitu artinya pemimpin memiliki kreativitas yang tinggi dalam memberikan masukan dan ide yang berguna dan inovatif bagi keberhasilan pekerjaan.

Indikator pertimbangan individual menghasilkan rata-rata sebesar 3,41 yang termasuk dalam kategori tinggi. Yang berarti pemimpin mampu untuk menjadi pelatih dan guru fasiliator bagi karyawan serta mampu menjadi orang yang dapat dipercaya oleh karyawan.

Rata-rata dari keseluruhan indikator variabel gaya kepemimpinan termasuk ke dalam kategori tinggi dengan angka indeks 3,38 yang artinya pemimpin memiliki kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual yang tinggi.

2. Persepsi responden mengenai Kepuasan Kerja

Hasil secara keseluruhan dari tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,77 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Dalam variabel kepuasan kerja terdapat beberapa indikator yakni Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan/Supervisi, Rekan kerja.

Dalam indikator pekerjaan itu sendiri didapatkan nilai rata-rata sebesar 4,06 yang termasuk dalam kategori tinggi. Yang berarti pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan tersebut juga mampu untuk memberikan hal baru bagi karyawan.

Indikator gaji mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,32 termasuk ke dalam kategori tinggi. Yang berarti karyawan merasa puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan merasa bahwa apa yang telah dilakukan sudah diberikan imbalan yang sesuai.

Dalam indikator promosi didapatkan rata-rata sebesar 3,38 termasuk ke dalam kategori tinggi. Yang dapat diartikan karyawan sudah merasa puas dengan standar dan kesempatan promosi yang ada di perusahaan.

Dalam indikator pengawasan/supervisi didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,78 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Artinya, karyawan merasa senang karena pemimpin mampu untuk memberikan dukungan dan mau mendengarkan karyawan serta memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan bagi karyawan.

Indikator rekan kerja mendapatkan hasil rata-rata sebesar 4,30 yang termasuk dalam kategori tinggi. Yang berarti sesama rekan kerja selalu bersama dan selalu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rata-rata dari keseluruhan indikator variabel kepuasan kerja masuk ke dalam kategori tinggi dengan angka indeks 3,77 yang berarti karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja.

3. Persepsi responden mengenai Komitmen Organisasional

Hasil secara keseluruhan dari tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasional mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,82 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Dalam variabel gaya kepemimpinan terdapat beberapa indikator yakni Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, Komitmen normatif.

Dalam indikator komitmen afektif didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,59 yang termasuk dalam kategori tinggi. Yang dapat diartikan karyawan merasa senang bekerja di perusahaan dan merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga merasa masalah perusahaan juga menjadi masalah karyawan.

Indikator komitmen berkelanjutan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,59 yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Walaupun dalam item pernyataan “Kehidupan saya akan kacau apabila saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang” memiliki angka indeks sebesar 2,94 yang termasuk dalam kategori rendah namun karyawan tetap membutuhkan pekerjaan di perusahaan serta merasa sulit dan khawatir apabila harus berhenti dari perusahaan karena alternatif pekerjaan yang sedikit. Karyawan merasa sudah bekerja dengan optimal maka dari itu karyawan tetap mau bekerja di perusahaan.

Dalam indikator komitmen normatif menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,82 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dapat diartikan karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban dan merasa belum sepenuhnya membalas kebaikan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Rata-rata dari keseluruhan indikator variabel komitmen organisasional masuk ke dalam kategori tinggi dengan angka indeks 3,82 yang berarti komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang dimiliki oleh karyawan tinggi.

4. Hasil pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

   Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian dalam penelitian ini mendapatkan hasil nilai signifikan 0,528 > 0,05, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis ini sama dengan hasil dalam penelitian sebelumnya oleh Rinda et al., (2022) dimana nilai signifikan 0,762 > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

5. Hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

   Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian dalam penelitian ini menghasilkan nilai signifikan 0,158 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis ini sama dengan hasil dalam penelitian sebelumnya oleh Iskandar & Surohadikusumo (2020) yang mengemukakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung (1,961) < t tabel (2,048).

6. Hasil pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional

   Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian dalam penelitian ini mendapatkan nilai signifikan 0,002 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Santoso (2014) yang mengemukakan hasil gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05.

7. Hasil pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan tabel 4.13 uji mediasi dilakukan dengan kalkulator sobel tes dan didapatkan hasil t hitung (0,571) < t tabel (2,048). Dengan begitu disimpulkan bahwa hipotesis keempat ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional. Hasil uji hipotesis ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Wowiling et al., (2021) yang mengemukakan hasil kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan t hitung (0,039) < t tabel (1,656).