

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, pendidikan dan lama kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan berjumlah 115 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	59	51,3
2	Perempuan	56	48,7
Total		115	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Djarum DSO Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17-25 tahun	31	27,0
2	26-35 tahun	54	47,0
3	36-50 tahun	28	24,3
4	>50 tahun	2	1,7
Total		115	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-35 tahun artinya responden didominasi oleh usia 26-35 tahun sebanyak 54 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	42	36,5
2	D3	27	23,5
3	S1	41	35,7
4	S2	5	4,3
Total		115	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 41 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0-3 tahun	21	18,3
2	4-6 tahun	54	47,0
3	7-9 tahun	34	29,6
4	>10 tahun	6	5,2
Total		115	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama kerja selama 4-6 tahun menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 54 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 115 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan peercaya terhadap kemampuan dari kepala cabang.	23	20.0	53	46.1	35	30.4	4	3.5	0	0
2	Karawan menghormati keputusan yang sudah di ambil oleh kepala cabang.	29	25.2	46	40.0	39	33.9	1	0.9	0	0
3	Karyawan menerima keputusan yang telah di ambil oleh kepala cabang.	20	17.4	56	48.7	34	29.6	3	2.6	2	1.7
4	Kepala cabang memberikan motivasi	27	23.5	59	51.3	29	25.1	0	0	0	0

	kepada karyawan untuk beekerja lebih baik.										
5	Kepala cabang meembangkitkan antusiasme karyawan untuk melakukan pekerjaan.	14	12.2	57	49.6	39	33.9	4	3.5	1	0.9
6	Kepala cabang menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.	27	23.5	60	52.5	25	21.7	3	2.6	0	0
7	Kepala cabang mendorong karyawan untuk menggunakan kreativittas dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	7.0	45	39.1	57	49.6	4	3.5	1	0.9
8	Kepala cabang mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan seecara rasional.	36	31.3	44	38.3	27	23.5	6	5.2	2	1.7
9	Kepala cabang berupaya untuk meningkatkan pengembangan diri karyawan.	19	16.5	44	38.3	41	35.7	10	8.7	1	0.9
10	Kepala cabang memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksaan pekerjaan karyawan.	20	17.4	42	36.5	39	33.9	12	10.4	2	1.7

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 115 responden, pernyataan 8 mengenai “Kepala cabang mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 36 orang atau 31,3%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Kepala cabang mendorong karyawan untuk menggunakan kreativittas dalam

menyelesaikan pekerjaan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 7,0%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan dan pendidikan karyawan.	19	16.5	52	45.2	40	34.8	4	3.5	0	0
2	Karyawan di berikan kebebasan dalam menentukan cara untuk menyelesaikan pekerjaan.	25	21.7	46	40.0	33	28.7	8	7.0	3	2.6
3	Kepala cabang memberikan arahan kepda karyawan sebelum memulai pekerjaan.	26	22.6	45	39.1	37	32.2	6	5.2	1	0.9
4	Kepala cabang dan karyawan memiliki komunikasi yang baik.	24	20.9	51	44.3	37	32.2	3	2.6	0	0
5	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	18	15.7	47	40.9	44	38.3	6	5.2	0	0
6	Rekan kerja selalu memberikan dukungan ketika terjadi kesulitan	15	13.0	37	32.2	43	37.4	19	16.5	1	0.9
7	Karyawan mendapatkan kesempatan promosi yang sama.	7	6.1	32	27.8	57	49.6	15	13.0	4	3.5
8	Kebijakan promosi yang diberikan	21	18.3	50	43.5	41	35.7	3	2.6	0	0

	sesuai dengan SOP.										
9	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diemban.	41	35.7	34	29.6	27	23.5	10	8.7	3	2.6
10	Karyawan mendapatkan tunjangan sesuai dengan peraturan perusahaan.	28	24.3	46	40.0	33	28.7	8	7.0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 115 responden pernyataan 9 mengenai “Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diemban.” mendapat respon tertinggi yaitu 41 orang atau 35,7% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Karyawan mendapatkan kesempatan promosi yang sama.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 6,1%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan menerima nilai - nilai yang berlaku di organisasi ini.	28	24.3	49	42.6	36	31.3	1	0.9	1	0.9
2	Karyawan merasa terikat secara emosional pada organisasi ini.	21	18.3	43	37.4	43	37.4	8	7.0	0	0
3	Merasa sudah menjadi bagian dari keluarga pada	23	20.0	49	42.6	37	32.2	5	4.3	1	0.9

	organisasi ini.										
4	Tetap akan bekerja di organisasi ini merupakan kewajiban moral.	35	30.4	52	45.2	24	20.9	4	3.5	0	0
5	Karyawan berupaya optimal untuk memberikan hasil pemikiran dan tindakan demi memajukan organisasi.	24	20.9	42	36.5	41	35.7	8	7.0	0	0
6	Karyawan berusaha untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	25	21.7	43	37.4	38	33.0	8	7.0	1	0.9
7	Karyawan merupakan bagian dari organisasi dalam upaya mencapai tujuan.	3	2.6	36	21.3	47	40.9	25	21.7	4	3.5
8	Ada perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini sekarang.	15	13.0	60	52.2	37	32.2	3	2.6	0	0
9	Kebutuhan sekaligus keinginan saat ini adalah tetap bekerja di organisasi ini.	27	23.5	47	40.9	38	33.0	2	1.7	1	0.9
10	Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk tetap setia dalam memajukan organisasi.	22	19.1	47	40.9	38	33.0	8	7.0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 115 responden pernyataan 4 mengenai “Tetap akan bekerja di organisasi ini merupakan kewajiban moral.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 35 orang atau 30,4%, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Karyawan merupakan bagian dari organisasi dalam upaya mencapai tujuan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau 2,6%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,420	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,646	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,401	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,630	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai gaya kepemimpinan transformasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan (Z)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,542	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,817	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,602	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,817	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,429	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,801	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,796	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,361	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai komitmen organisasional. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai komitmen organisasional dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016 : 87)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Chronbach	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,707	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan (Z)	0,594	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
Komitmen Organisasi (Y)	0,532	0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,707 untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,594 untuk Kepuasan Kerja dengan tingkat reliable sedang/cukup dan nilai 0,532 untuk Komitmen Organisasional dengan tingkat reliable sedang/cukup.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,286	0,05	Normalitas
Kepuasan (Z)	0,302	0,05	Normalitas
Komitmen Organisasi (Y)	0,450	0,05	Normalitas

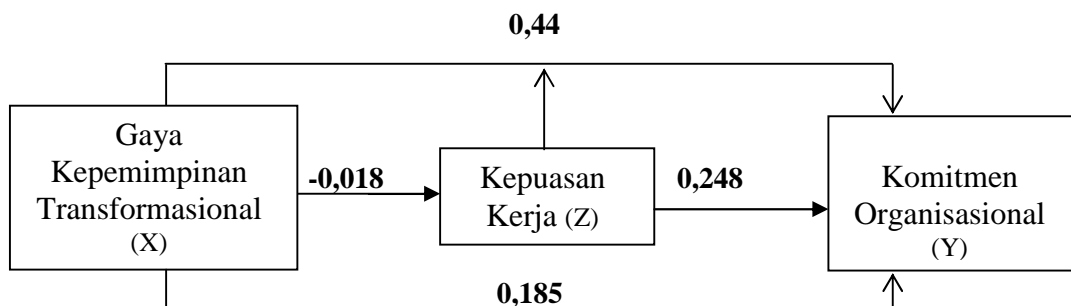
Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,286 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel Kepuasan (Z) sebesar 0,302 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan analisis jalur dengan empat model rantai kausal dapat disimpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi dan Korelasi

Jalur	Beta	R Square (R ²)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) – Komitmen Organisasional (Y)	0,185	0,034
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) – Kepuasan Kerja (Z)	-0,018	0,000
Kepuasan Kerja (Z) – Komitmen Organisasional (Y)	0,248	0,061
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) – Kepuasan Kerja (Z) – Komitmen Organisasional (Y)	0,44	0,097

Sumber : Data diolah Tahun 2019

a) Model Rantai Kausal Pertama:

X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) memberi pengaruh langsung pada Y (Komitmen Organisasional) sebesar 0,185. Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasional akan meningkat 0,185 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,185 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Komitmen Organisasional (Y) adalah positif

rendah. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,034 artinya bahwa Komitmen Organisasional (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 3,4% sedangkan sisanya sebesar 96,6% di pengaruhi oleh faktor / variabel lain diluar penelitian ini.

b) Model Rantai Kausal Kedua :

X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) memberi pengaruh langsung pada Z (Kepuasan Kerja) sebesar -0,018. Jika jumlah Gaya Kepemimpinan Transformasional naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat -0,018 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar -0,018 artinya tingkat hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kepuasan Kerja (Z) adalah positif rendah. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,000 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 1,8% sedangkan sisanya sebesar 98,2% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

c) Model Rantai Kasual Ketiga:

Z (Kepuasan Kerja) memberi pengaruh langsung pada Y (Komitmen Organisasional) sebesar 0,248. Jika jumlah Kepuasan Kerja naik sebesar satu satuan maka Komitmen Organisasional akan meningkat 0,248 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,248 artinya tingkat hubungan antara Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y) adalah positif rendah. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,061 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional (Y) sebesar 6,1% sedangkan sisanya sebesar 93,9% di pengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

d) Pengaruh Tidak Langsung:

X (Gaya Kepemimpinan Transformasional) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (Komitmen Organisasional) melalui Z (Kepuasan Kerja) sebesar $0,189 + 0,251 = 0,44$.

Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) memiliki nilai korelasi rendah sebesar 0,44 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasional (Y) yang melalui Kepuasan Kerja (Z), dibandingkan dengan nilai korelasi pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,185.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) – Komitmen Organisasional (Y)	0,159	1,999	1,660	0,048
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) – Kepuasan Kerja (Z)	-0,017	-0,195	1,660	0,846
Kepuasan Kerja (Z) - Komitmen Organisasional (Y)	0,223	2,716	1,660	0,008
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) – Komitmen Organisasional (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)	0,163	6,026	1,660	0,003

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Djarum DSO Lampung

H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional bahwa nilai t hitung sebesar 1,999 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=115-2=113$) adalah 1,660 jadi t hitung ($1,999$) > t tabel ($1,660$) dan nilai sig ($0,048$) < $0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

H_0 : Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

H_a : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional bahwa nilai t hitung sebesar -0,195 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=115-2=113$) adalah 1,660 jadi t hitung ($-0,195$) < t tabel ($1,660$) dan nilai sig ($0,845$) > $0,05$ maka H_0 diterima. Maka Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Djarum DSO Lampung

Ha: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Kepuasan Kerja (Z) bahwa nilai t hitung sebesar 2,716 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=115-2=113$) adalah 1,660 jadi t hitung ($2,716$) > t tabel ($1,660$) dan nilai sig ($0,008$) < $0,05$ maka H_0 ditolak. Maka Ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Komitmen Organisasional (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung

Ha: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung bahwa nilai t hitung sebesar 6,026 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=115-2=113$) adalah 1,660 jadi t hitung ($6,026$) > t tabel ($1,660$) dan nilai sig ($0,003$) < $0,05$ maka H_0 ditolak. Maka Ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen

Organisasional melalui Kepuasan Kerja karyawan PT. Djarum DSO Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Pemimpin Transformasional bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan, mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara rasional dan dapat meumbuhkan kepercayaan diri kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketika PT. Djarum DSO Lampung mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan baik kepada karyawan, hal tersebut akan menciptakan Komitmen Organisasional pada karyawan. Karena dengan kepala cabang melakukan hal tersebut kepada para karyawannya, maka karyawan akan merasa selalu di perhatikan dan akan membuat karyawan berkomitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pengertian Kepemimpinan Transformasional menurut Ivancevich et al (2006) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi bawahan untuk mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman.

Islamawati Eka dan Nury Ariani Wulansari (2015) melakukan penelitian dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Jostanlie De Son Bogar, David P.E Saerang, Hendra N. Tawas (2018) menunjukkan bahwa pengaruh Gaya

Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional secara parsial adalah signifikan.

4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Karena Kepuasan Kerja tidak secara langsung di pengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di tetapkan pada PT. Djarum DSO Lampung. Dapat di simpulkan bahwa para karyawan di PT. Djarum DSO Lampung puas terhadap tempatnya bekerja bukan di karenakan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di terapkan oleh atasannya. Hal ini dimungkinkan karena apapun sebenarnya Gaya kepemimpinan Yang di terapkan, para karyawan dituntut untuk tetap bekerja sesuai dengan dimana karyawan tersebut di tempatkan. Dengan demikian dimungkinkan seorang pemimpin menerapkan berbagai Gaya kepemimpinan pada situasi yang berbeda. Artinya bahwa dalam praktiknya berbagai tipe Kepemimpinan dapat di tampilkan oleh pemimpin yang sama hanya kuantitas perilaku dan intensitasnya saja yang berbeda.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Kadek Shinta Dewi (2013) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Kepuasan kerja yang diukur dengan pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, rekan kerja, dan pengawasan telah dikelola dengan baik,

karyawan telah diberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka, karyawan mendapat tunjangan yang sudah sesuai dengan peraturan perusahaan dan kepala cabang dan karyawan mempunyai komunikasi yang baik sehingga komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan tinggi.

Menurut Wirawan (2013), Kepuasan Kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif, jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Tri Wahyuni dan Sony Kurniawan (2018) melakukan penelitian dengan variabel Kepuasan Kerja dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian lain tentang Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitawati, I Gede Riana (2014) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan.

4.6.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja. Ketika PT. Djarum DSO Lampung mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan baik maka akan menciptakan Kepuasan Kerja pada karyawan dan mampu membuat karyawan mempunyai Komitmen Organisasional kepada perusahaan tempat ia bekerja. Karena kepuasan kerja berfungsi

sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada Komitmen Organisasinya. Karyawan tersebut akan berkomitmen dengan tempatnya bekerja pada saat Kepuasan Kerja yang di harapkan oleh pihak karyawan dapat di penuhi oleh pihak perusahaan. Sehingga kepuasan kerja dapat di jadikan mediasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional.

Pengertian Kepemimpinan Transformasional menurut Yukl (2009) dalam jurnal Rahmadin (2010) menyatakan bahwa para Pemimpin Transformasional membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi.

Penelitian yang dilakukan Wang (2007) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja dapat di jadikan variabel mediasi di antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional. Disini Kepuasan Kerja berfungsi sebagai patokan dalam menentukan respon emosional karyawan yang nantinya akan berdampak pada Komitmen Organisasinya. Karyawan tersebut akan berkomitmen dengan tempatnya bekerja pada saat Kepuasan Kerja yang di harapkan oleh pihak karyawan dapat di penuhi oleh pihak perusahaan. Jadi dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat menjadi mediasi antara Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional.