

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

**4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain, jenis kelamin, usia dan pendidikan.

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
1	Laki-laki	17
2	Perempuan	18
<b>Jumlah</b>		35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang.

- b. Karakteristik berdasarkan usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia (tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
1	20-30	16
2	31-35	9
3	>35	10
<b>Jumlah</b>		35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan pada karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung didominasi oleh umur 20–30 tahun berjumlah 16 orang.

c. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (orang)
SMA	12
Sarjana	23
Total	35

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan, peneliti menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung Karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan sarjana S1 berjumlah 23 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Deskripsi hasil jawaban responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

##### 1. Variabel Perilaku Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Perilaku Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Para pemimpin membuat perilaku mereka patut dicontoh	11	31,4	15	42,9	3	8,6	5	14,3	1	2,9
2.	Para pemimpin menjadwalkan pekerjaan agar dilaksanakan dengan tepat	10	28,6	12	34,3	7	20,0	4	11,4	2	5,7
3	Para pemimpin membiarkan anggota tim mengetahui apa yang diharapkan oleh pimpinan	13	37,1	9	25,7	5	14,3	3	8,6	5	14,3

	mereka										
4.	Para pemimpin memastikan setiap anggota tim dimengerti oleh anggota tim lainnya	15	42,9	9	25,7	4	11,4	3	8,6	4	11,4
5.	Para pemimpin melakukan sedikit hal untuk menyenangkan anggota tim	15	42,9	8	22,9	7	20,0	2	5,7	3	8,6
6.	Para pemimpin memperlakukan seluruh anggota tim sederajat	13	37,1	5	14,3	5	14,3	7	20,0	5	14,3
7.	Para pemimpin berkeinginan untuk membuat perubahan	12	34,3	4	11,4	10	28,6	4	11,4	5	14,3
8	Para pemimpin menerima saran dari anggota tim untuk dilaksanakan	9	25,7	7	20,0	9	25,7	6	17,1	4	11,4

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 5 Para pemimpin melakukan sedikit hal untuk menyenangkan anggota tim diperoleh sebanyak 15 (42,9%) responden menyatakan sangat setuju. Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No 6 yaitu Para pemimpin memperlakukan seluruh anggota tim sederajat karena diketahui sebanyak 5 (14,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju tentang Perilaku Kepemimpinan yang ada di PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

## 2. Variabel Human Capital (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang *Human Capital*

No	Pernyataan	Jawaban
----	------------	---------

		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Setiap karyawan harus memiliki kemampuan dalam bekerja	5	14,3	14	40,0	5	14,3	6	17,1	5	14,3
2.	Setiap karyawan harus memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	3	8,6	13	37,1	9	25,7	4	11,4	6	17,1
3.	Saya akan berusaha untuk memajukan perusahaan ini	6	17,1	10	28,6	8	22,9	7	20,0	4	11,4
4.	Saya akanselalu berusaha memnuhi target yang ditetapkan perusahaan	6	17,1	8	22,9	13	37,1	5	14,3	3	8,6
5.	Pimpinan perusahaan selalu mendukung keberhasilan kerja	8	22,9	5	14,3	7	20,0	5	14,3	10	28,6
6.	Pimpinan selalu memberikan arahan agar bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	8	22,9	10	28,6	6	17,1	4	11,4	7	20,0
7.	Kerjasama yang dilakukan karyawan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan	6	17,1	8	22,9	7	20,0	8	22,9	6	17,1
8	Kenyamanan suasana perusahaan menjadikan karyawan cepat menyelesaikan pekerjaan	8	22,9	9	25,7	9	25,7	4	11,4	5	14,3
9	Karyawan yang mempunyai inisiatif terhadap perusahaan adalah karyawan yang memiliki kemampuan baik dalam bekerja	10	28,6	6	17,1	7	20,0	5	14,3	7	20,0
10	Kemajuan perusahaan dapat didorong dengan semangat kerja karyawan	8	22,9	10	28,6	6	17,1	4	11,4	7	20,0
11	Kemajuan perusahaan dapat terwujud dengan saling menghormati antar sesama karyawan maupun sesama atasan dan bawahan	8	22,9	10	28,6	8	22,9	2	5,7	7	20,0

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No.1 Yaitu Setiap karyawan harus memiliki kemampuan dalam bekerja karena diperoleh jawaban sebanyak 14 (40,0%) responden menyatakan setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No.5 yaitu Pimpinan perusahaan selalu mendukung keberhasilan kerja karena diperoleh sebanyak 10 (28,6%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang *Human Capital* yang diberikan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

### 3. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	<b>Saya bersedia melakukan pekerjaan ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan</b>	11	31,4	20	57,1	4	11,4	0	0,0	0	0,0
2.	<b>Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat Saya bekerja</b>	11	31,4	14	40,0	4	11,4	5	14,3	1	2,9
3.	<b>Saya merasa nyaman dan senang dalam perusahaan</b>	11	31,4	18	51,4	3	8,6	1	2,9	2	5,7
4.	Saya berusaha loyal terhadap organisasi ini	12	34,3	13	37,1	4	11,4	3	8,6	3	8,6
5.	Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini	10	28,6	14	40,0	5	14,3	2	5,7	4	11,4
6.	Bagi saya ini adalah yang terbaik dari perusahaan tempat saya bekerja.	9	25,7	12	34,3	6	17,1	6	17,1	2	5,7
7.	<b>Saya peduli dengan nasib perusahaan ini kedepan</b>	8	22,9	8	22,9	5	14,3	8	22,9	6	17,1
8	<b>Saya merasa</b>	9	25,7	12	34,3	6	17,1	6	17,1	2	5,7

	<b>bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan</b>										
9	<b>Loyalitas penting dimiliki oleh setiap karyawan</b>	8	22,9	16	45,7	2	5,7	6	17,1	3	8,6
10	<b>Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya</b>	8	22,9	10	28,6	6	17,1	4	11,4	7	20,0
11	<b>Saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada perusahaan</b>	3	8,6	9	25,7	4	11,4	12	34,3	7	20,0

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui Jawaban responden yang paling direspon diantara pernyataan lain yang diberikan adalah pada pernyataan No 4 yaitu Saya berusaha loyal terhadap organisasi ini karena sebanyak 12 (34,3%) responden menyatakan sangat setuju, Dan jawaban yang paling rendah direspon oleh responden pada pernyataan No. 11 **Saya akan berusaha maksimal dan berkomitmen untuk terikat pada perusahaan** karena diperoleh sebanyak 7 (20,0%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan jawaban responden untuk pernyataan yang lain berfluktuatif, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan sebagian besar responden menyatakan setuju tentang Komitmen Organisasi pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Banyaknya responden untuk uji coba sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya namun disarankan sekitar 20-30 responden oleh sebab itu maka diujicobakan pada 30 responden (Imam Ghozali 2012 68). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Perilaku Kepemimpinan

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
<b>Perilaku Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>				
Butir 01	0,651	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 03	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,652	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,822	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,720	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.7 Hasil uji untuk variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebanyak 8 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,603 dan terbesar 0,822, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel  $X_1$  berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuisiонер tentang *Human capital*

<b>Human Capital (<math>X_2</math>)</b>				
Butir 01	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,586	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,557	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,842	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,599	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,867	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji untuk variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) sebanyak 11 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,435 dan terbesar 0,893, artinya nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel  $X_2$  berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kuisiонер tentang Komitmen Organisasi

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Simpulan
<b>Komitmen Organisasi (Y)</b>				
Butir 01	0,435	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 02	0,629	0,361	r <sub>hitung</sub> < r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 03	0,510	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 04	0,634	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 05	0,494	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 06	0,780	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 07	0,684	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 08	0,642	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 09	0,598	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 10	0,773	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Butir 11	0,634	0,361	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji untuk variabel Komitmen Organisasi (Y) sebanyak 11 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,435 dan terbesar 0,780, artinya nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal variabel Y berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil pengujian realibilitas kuisioner digunakan rumus *alpha chronbach*. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chronbach	Keterangan
Perilaku Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,848	Realibel sangat tinggi
Human Capital (X <sub>2</sub> )	0,880	Realibel sangat tinggi
Komitmen Organisasi (Y)	0,837	Realibel sangat tinggi

Sumber: Data diolah Tahun 2022

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha cronbach* untuk variabel Perilaku Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan *Human Capital* (X<sub>2</sub>) variabel Komitmen Organisasi (Y) menghasilkan nilai *alpha chronbach* lebih besar dari (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berstatus reliabel.



### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1		
(Constant)		
prilaku_kepm	,251	3,991
human_cptl	,251	3,991

a. Dependent Variable: komitmen\_org

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi sempurna antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* Uji ini dilakukan dengan *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Agar tidak terjadi multikolinearitas, batas *Tolerance Value* > 0,1 dan *VIF* < 10. Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil bahwa hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai *tolerance* di bawah 0,10 (nilai *tolerance* >0,1), begitu juga dengan nilai *VIF* tidak ada yang di atas 10 (nilai *VIF* <10) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pada variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

#### 4.3.2 Hasil Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan:

Ho ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti model regresi tidak berbentuk linier.

Ho diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

Perhitungan uji linearitas dilakukan melalui table “Anova“. Variabel tersebut memiliki regresi linier jika memenuhi persyaratan berikut :  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , selanjutnya dinyatakan regresi memiliki hubungan yang berarti jika memenuhi persyaratan berikut :  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , perhitungan diasumsikan dengan mengambil taraf nyata 0,05 atau tingkat keyakinan 5%. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Linieritas Perilaku Kepemimpinan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen_org * prilaku_kepm	Between Groups	(Combined)	2263,852	16	141,491	8,523	,000
		Linearity	2167,947	1	2167,947	130,585	,000
		Deviation from Linearity	95,905	15	6,394	,385	,966
	Within Groups		298,833	18	16,602		
Total			2562,686	34			

Dari tabel 4.12 hasil perhitungan uji linieritas variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $Y$ ) didapat nilai  $F_{hitung} = 0,385 < F_{tabel}$  ( $df_1=1$  dan  $df_2=15$ ) yaitu 3,68. Dengan demikian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

Tabel 4.13. Hasil Uji Linieritas Human capital

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen_org * human_cptl	Between Groups	(Combined)	2441,552	19	128,503	15,913	,000
		Linearity	2261,724	1	2261,724	280,070	,000
		Deviation from Linearity	179,829	18	9,990	1,237	,342
	Within Groups		121,133	15	8,076		
Total			2562,686	34			

Dari tabel 4.13 hasil perhitungan uji linieritas variabel *human capital* ( $X_2$ ) dan Komitmen Organisasi ( $Y$ ) didapat nilai  $F_{hitung} = 1,237 < F_{tabel}$  ( $df_1=1$  dan  $df_2=18$ ) yaitu 3,52. Dengan demikian  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti model regresi berbentuk linier.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen di perlukan pembuktian terhadap kebenaran hipotesis.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	2,680	2,037		1,316	,198
	prilaku_kep m	,611	,136	,425	4,479	,000
	human_cptl	,541	,090	,572	6,024	,000

a. Dependent Variable: komitmen\_org

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear bergandadengan menggunakan SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta  $a = 2,680$  koefisien  $b_1=0,611$ ,  $b_2= 0,541$ , sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = 2,680 + 0,611 X_1 + 0,541 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,680 menyatakan bahwa jika tidak ada skor Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* ( $X = 0$ ) maka skor Komitmen Organisasi sebesar 2,680

2. Koefisien regresi variabel Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,611 menyatakan bahwa setiap penambahan perilaku kepemimpinan maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,611.
3. Koefisien regresi variabel *Human Capital* ( $X_2$ ) sebesar 0,541 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan *Human Capital* maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 0,541.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.15  
Koefisien Determinasi (R square)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 <sup>a</sup>	,928	,923	2,404

a. Predictors: (Constant), human\_cptl, prilaku\_kepm

b. Dependent Variable: komitmen\_org

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai *R square* sebesar 0,928 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 92,8% adapun sisanya 7,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji T

#### 1. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ) Komitmen Organisasi (Y)

Ho: Perilaku Kepemimpinan tidak *berpengaruh* terhadap Komitmen Organisasi PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

Ha: Perilaku Kepemimpinan *berpengaruh* terhadap Komitmen Organisasi PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan  $H_0$  digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji perilaku kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Dari tabel 4.14 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 4.479 sedangkan  $t_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df:n-2$  ( $35-2=33$ ) adalah 1,69 (tabel t). Oleh karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $4,479 > 1,69$ ), maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya perilaku kepemimpinan *berpengaruh* terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

## 2. Pengaruh Human Capital ( $X_2$ ) Komitmen Organisasi (Y)

$H_0$ : *Human Capital tidak* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

$H_a$ : *Human Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

Untuk mengetahui penerimaan atau penolakan  $H_0$  digunakan ketentuan uji-t sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Dari tabel 4.14 *coeffecient* hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 6.024 sedangkan  $t_{table}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $df:n-2$  ( $35-2=33$ ) adalah 1,69 (tabel t). Oleh karena nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $6,024 > 1,69$ ), maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *Human Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil uji perilaku kepemimpinan, *human capital* dan Komitmen Organisasi diperoleh hasil sebagai berikut:

#### Pengaruh Perilaku Kepemimpinan ( $X_1$ ), Human Capital ( $X_2$ ) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.16

Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2377,707	2	1188,854	205,663	,000 <sup>b</sup>
	Residual	184,979	32	5,781		
	Total	2562,686	34			

a. Dependent Variable: komitmen\_org

b. Predictors: (Constant), human\_cptl, prilaku\_kepm

Ho: Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

Ha: Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima Ha ditolak
  - b. Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- 2) Menentukan nilai titik kritis untuk F Tabel pada  $db_1=k$  dan  $db_2 =n-k-1$

- 3) Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai  $sig > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak
  - b. Jika nilai  $sig \leq \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 4) Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

Tingkat signifikan pada tabel Anova  $0,000 < 0,05$  setelah dianalisis bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Perilaku kepemimpinan dan *Human capital* terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung di bandar lampung (Y). Nilai F pada tabel Anova ( $F_{hitung}$ ) diperoleh 205,663 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) dengan ( $df_1 = k = 2$ ) ( $df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$ ) adalah 32. Ternyata nilai  $F_{hitung}$  (205,663)  $>$   $F_{tabel}$  (3,29) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* terhadap Komitmen Organisasi karyawan PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian diperoleh bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung Bandar Lampung. Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Pimpinan merupakan suatu figur yang diteladani oleh para bawahan, anggota atau orang lain, dalam pencapaian suatu tujuan.

Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, peroleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Perilaku Kepemimpinan adalah perilaku khusus/pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin Wallace *et al* (2013:16). Perilaku kepemimpinan dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan bawahan/pegawai untuk mencapai tujuan organisasi Konopaske, dan Matteson, (2013:609). Perilaku seorang pemimpin terkait erat dengan beberapa hal, yaitu kemampuan yang dimilikinya, karakter setiap bawahan yang dipimpinnnya, jabatan atau posisi tertentu yang diembannya, dan budaya organisasi serta situasi kondisi yang menyertainya

Robbins (2012:312), mengemukakan bahwa teori perilaku yaitu teori kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan antara efektif dan tidak efektif seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku atau keperibadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitan antara tugas dan hubungan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Penelitian Ismiyanto (2016) Hasil penelitian hipotesis juga membuktikan bahwa membuktikan bahwa Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **4.5.2 Pengaruh Human Capital Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian diperoleh bahwa *Human Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT Enseval Putra Megatreding, Tbk Bandar Lampung. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan.



Gaol (2014:696) Mendefenisikan *Human Capital* sebagai akumulasi pengetahuan (Knowledge) , keahlian (Expertise), kemampuan (Ability), dan keterampilan (Skill), yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau Asett bagi suatu perusahaan.

Menurut Sawarjuwono dan Kadir (2013:19) mengatakan bahwa *Human Capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi komponen ini sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang- orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Penelitian Dewi (2018) hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh positif human capital terhadap komitmen karyawan pada PT Budi Berlian Motor

#### **4.5.3 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Human Capital Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian diperoleh bahwa Perilaku Kepemimpinan dan *Human Capital* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dari dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan kedepan, mengilhami pengikutnya dan kompeten . pemimpin yang tidak jujur dan tidak kompeten tidak akan dipercaya yang pada akhirnya tidak dapat dipercaya oleh pengikutnya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan

melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi, aktivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kinicki Robert Kreitner, (2012:32) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang – orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan

Penelitian Hariri (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Perilaku Kepemimpinan dan Human Capital berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan UPI. Hal ini ditunjukkan oleh adanya respon pegawai terhadap perilaku kepemimpinan yang dikembangkan oleh pimpinan UPI berdampak secara berarti terhadap kinerja mereka dalam pelayanan akademik bagi kepentingan pembelajaran