

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Balu Oto Work Yogyakarta)

Ervyana Fitri

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: ervyanaf@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe: (1) the influence of transformational force on job satisfaction; (2) the influence of the transformational leadership style on organizational commitment; (3) the influence of organizational commitment to job satisfaction; (4) the influence of transformational leadership style on job satisfaction with organizational commitment sebagai intervening variable. This research is a quantitative research. Population in this research is employees "Balu Oto Work Yogyakarta". The data were collected by questionnaire method. Data analysis technique used is regression technique supported by t test, path analysis test and classical assumption test with SPSS 18.00 for windows application. Result of data analysis with significance 0,05 indicate that leadership style have positive and significant effect to job satisfaction; leadership style has a positive and significant impact on organizational commitment; organizational commitment has a positive and significant impact on job satisfaction; transformational leadership style positively affects job satisfaction with organizational commitment as intervening variable.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada saat ini kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji (Fauzan, 2010). Sedangkan menurut Susilo (1992 : 115), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. (Judge dan Locke, 1993) dalam (Marselius dan Rita, 2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja didukung lima faktor yang meliputi pekerjaan, rekan kerja, gaji, promosi, dan pemimpin. Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

(Fauzan, 2010). Dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis menarik sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”.

TINJUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001 : 202). Secara sederhana, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya (Ruvendi, 2005).

Kepemimpinan Transformasional Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam pencapaian visi yang dikemukakan. Wijaya (2005) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat dan/atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut (Alwi dalam Fauzi, 2001) adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatiannya, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian yang berdasarkan dari rumusan masalah, teori-teori dan penelitian terdahulu. Jadi bukan dari bukti empiris namun karena teori. Dari uraian rumusan masalah, landasan teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Kadek Sintha Dewi, 2013) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. KPM. Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Maier & Brunstein (2001) merupakan kondisi di mana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010 melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut :

H2: gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Sedangkan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek- aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Penelitian mengenai pengaruh komitmen terhadap

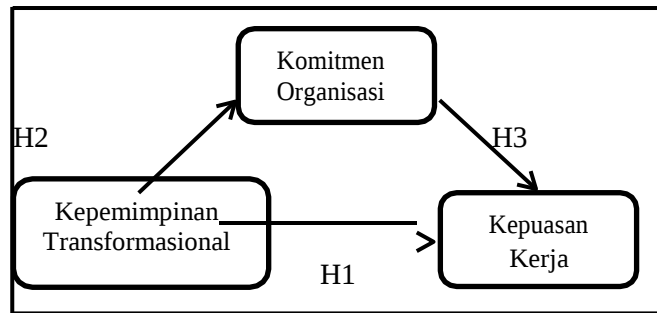
kepuasan kerja auditor pernah dilakukan oleh (Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja . Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut :

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Bushra (2011) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan dan komitmen organisasi karena kepemimpinan transformasional akan membuat karyawan bekerja dengan puas dan akan meningkatkan komitmen karyawan. Dalam penelitian (Muhammad Fauzan Baihaqi, 2010) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan dan komitmen organisasi karena Kepemimpinan Transformasional akan membuat karyawan bekerja dengan puas dan akan meningkatkan Komitmen Karyawan.

H4: gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Kerangka Pikir Penelitian



Kepemimpinan Transformasional

Menurut Munawaroh (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka. Pemimpin yang transformasional harus mampu mengajak bawahannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Komunikasi harus selalu dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya dalam pencapaian visi yang dikemukakan.

Komitmen Organisasi

Menurut Wiyono (1999: 34), komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Sedangkan menurut Robbins (2001:140), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Balu Oto Work yang berjumlah 42 karyawan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan sampel total sebagai teknik pengambilan sampel penelitian. Dalam menentukan ukuran sampel, dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang dikemukakan Arikunto (2006: 134), yaitu: untuk sekedar acak-acakan maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu dengan memberikan kuesioner kepada karyawan sebagai responden pada penelitian ini. Menurut Sugiyono (2014:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden supaya untuk menjawabnya.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Sutrisno (2014 : 75) mengutip pendapat Handoko (1992) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang

pekerjaannya.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sehingga peneliti tahu sejauh mana responden menjawab kuesioner sesuai dengan yang diinginkan peneliti. Dengan ketentuan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid. Menurut Wiyono (2011:113).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada dasarnya adalah melakukan pengujian terhadap indikator, sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis. Wiyono (2011:116). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, hal ini sesuai dengan yang disampaikan (Ghozali, 2011:48).

Teknik Analisis Data Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari lokasi penelitian. Yang termasuk dalam statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan diagram lingkaran. Supriyanto (2013:63).

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Supriyanto (2013:73), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residu model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0.05 . Ghozali (2011: 164).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent variable). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan variance inflation faktor (VIF). Jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$ maka model regresi tersebut bebas dari Multikolinieritas. Ghozali (2011).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser, yaitu meregresikan antara absolute residual hasil regresi dengan variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti mengandung homoskedastisitas atau tidak ada heterokedastisitas. Supriyanto (2013:72).

Analisis Regresi

Menurut (Ghozali, 2011: 63-64), analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap dependen. dengan rumus sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + e \quad Y = a + b_1Z_1 + e \quad Y = a + b_1X_1 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z + e$$

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya. Sarwono (2007:167).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinan R^2 intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, apabila R^2 kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel variabel dependen terbatas dan apabila nilai R^2

mendekati satu maka variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2011:97).

Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2011), analisis jalur memerlukan syarat yang mempunyai tingkat pengukuran sekurang-kurangnya interval. Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan nilai r hitung $>$ r tabel dimana r tabel sebesar 0,248, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Begitu juga uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memberikan koefisien reliabilitas dengan nilai Cronbach alpha $>$ 0,70. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir-butir pertanyaan yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel. Yang berarti juga bahwa kuesioner ini memiliki konsistensi yang apabila dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda tetap konsisten.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berikut uji normalitas Kolmogorov Smirnov terdapat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Hasil
Uji Normalitas Statistik**

Kolmogorov-Smirnov Test	Sig	Keterangan
Asymp.Sig. tailed)	(2-0,872	Data Berdistribusi <u>Normal</u>

Sumber : Data yang diolah, 2017

Tabel menunjukkan bahwa nilai sig *Kolmogorov-Smirnovtest* sebesar 0,872, lebih besar dari 0,05 dengan hasil ini berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil dari uji multikolinieritas: Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,776 dan nilai VIF sebesar 1,288, itu artinya model regresi bebas dari multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel
Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model	.sig	Keterangan
KT	0,239	Bebas dari heterokedastisitas
KO	0,163	Bebas dari heterokedastisitas

Sumber: data diolah 2017

Dari tabel diatas diperoleh bahwa nilai variabel bebas lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas (sig) yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Model Persamaan Regresi 1

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel

Persamaan Regresi Model 1

Standardized Coefficients

Model	Beta	Sig	Keterangan
KT	0,360	0,019	Positif dan signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.360 X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Kepemimpinan Transformasional

Pada persamaan regresi diatas ditunjukkan nilai *coefisien beta* variabel kepemimpinan transformasional bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan transformasional diikuti kenaikan variabel kepuasan kerja.

Model Persamaan Regresi 2

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel

Persamaan Regresi Model 2

Standardized Coefficients

Model	Beta	Sig	Keterangan
KT	0,439	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,908 X$$

Z = Komitmen Organisasi

X = Kepemimpinan Transformasional

Pada persamaan regresi di atas ditunjukkan nilai *coefisien beta* variabel kepuasan kerja bernilai positif,hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable

Kepemimpinan Transformasional diikuti kenaikan variabel Komitmen Organisasi.

Model Persamaan Regresi 3

Untuk melihat hasil analisis pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel

Persamaan Regresi Model 3

Standardized Coefficients

Model	Beta	Sig	Keterangan
KO	0,798	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,785 Z$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

Z = Komitmen Organisasi

Pada persamaan regresi di atas ditunjukkan nilai *coefisien beta* variabel Komitmen Organisasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Organisasi diikuti kenaikan variabel Kepuasan Kerja.

Analisis Jalur

Dari analisis jalur untuk hipotesis empat, dapat dilihat ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi. Sehingga perlu dilakukan uji sobel (sobel test) pada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi agar dapat diketahui apakah variabel komitmen organisasi, secara signifikan mampu memediasi (intervening). Berikut adalah perhitungan sobel test:

Sob = Coefficients

	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,094	,281	Positif
KO	8,372	,000	Positif

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan hasil olah data variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,372 > 1,6839$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H3 diterima dan Ho ditolak, artinya variabel Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan Balu Oto Work Yogyakarta.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R Square	Keterangan
1	0,637	Berkontribusi 63,7%

Sumber : Data yang diolah, 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 63,7% dilihat dari kolom R Square. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja berpengaruh secara simultan pada karyawan Balu Oto Work Yogyakarta sebesar 63,7% dan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Balu Oto Work Yogyakarta. Artinya semakin tinggi pengaruh Kepemimpinan Transformasional, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja seorang karyawan. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,437 > 1,6820$) dengan probabilitas (0,019) lebih

kecil dari taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Balu Oto Work Yogyakarta.

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Balu Oto Work Yogyakarta. Artinya semakin tinggi penerapan gaya Kepemimpinan Transformasional, maka semakin tinggi Komitmen seorang karyawan. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3,092 > 1,6839$) dengan probabilitas (0,004) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, artinya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Balu Oto Work Yogyakarta.

Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Balu Oto Work Yogyakarta. Artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka semakin meningkat Kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini didukung analisis regresi dengan hasil nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($8,372 > 1,6839$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, artinya Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Balu Oto Work Yogyakarta. Hasil pengujian analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur path yang memiliki nilai total sebesar 0,71 dan memiliki nilai 1.289,465 lebih besar dari t -tabel 1,6839. Sehingga Komitmen Organisasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Balu Oto Work Yogyakarta, yang menyatakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hasil ini didukung analisis regresi yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* paling besar.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis pada bab IV sebelumnya, maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut : Ada pengaruh positif dan signifikan antara nilai kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Balu Oto Work Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($2,437 > 1,6839$) dengan probabilitas (0,019) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi Balu Oto Work Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($3,092 > 1,6839$) dengan probabilitas (0,004) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Balu Oto Work Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel ($8,372 > 1,6839$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

Hasil pengujian analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur path yang memiliki nilai total sebesar 0,71 dan memiliki nilai 1.289,465 lebih besar dari t -tabel 1,6839.

Saran

Adapun Saran Yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

Pihak manajemen Balu Oto Work sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang dapat

meningkatkan kepuasan kerja. Hal tersebut penting karena gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2003. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad., (2004). *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta
- Bangun, Wilson . (2012) . Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Erlangga.
- Fauzan, Muhammad (2010). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara
- Imam Ghozali. 2004. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”, Semarang, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Kartono, Kartini. (2009). *Pemimpindan Kepemimpinan*. Rajawali Pers, Jakarta. Munawaroh. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Kelompok Gramedia Ruvendi, Ramlan, (2005), *Imbalan dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*, Jurnal ilmiah Binaniaga vol.1 no.1.
- Sarwono. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiyono, Gendro. (2011). *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta. Edisi Pertama.
- Wuradji, M.S. 2009. *The Educational Leadership*, Yogyakarta, Gama Me