

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian**

##### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

PT Setya Jaya Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur, yang beralamat di Kawasan Industri Ragam Jemundo Kav B No 3A.Taman, Sidoarjo. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1995 oleh Bapak Ruly yang bekerja sama dengan beberapa rekan kerjanya.

PT Setya Jaya memiliki visi menjadikan perusahaan produksi kopi terbaik dalam kualitas dan kuantitas produk untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup. Misi dari perusahaan adalah 1) memproduksi dan memasarkan produk dengan kualitas terbaik; 2) meningkatkan karyawan dalam hal kesejahteraan dan kualitas hidup; 3) meningkatkan kecintaan masyarakat terhadap produk dalam negeri. Sampai saat ini PT Setya Jaya Surabaya memiliki 98 karyawan tetap yang bekerja setiap harinya. Dari 98 karyawan tersebut bekerja sesuai dengan bidangnya yang terbagi dalam beberapa departemen yaitu keuangan, pemasaran, produksi dan SDM.

Pada penelitian ini, data yang digunakan peneliti adalah data primer yang mana peneliti melakukan penyebaran kuesioner/angket kepada responden. Objek dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan

di PT Setya Jaya Surabaya. Proses pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner di PT Setya Jaya Surabaya tersebut dilakukan pada bulan Januari-Februari 2017.

## 2. Data Responden

Data pada penelitian adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yang telah mengisi kuesioner. Pengisian kuesioner tersebut dilakukan saat peneliti melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan pabrik kopi PT Setya Jaya Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diperoleh data yang ditunjukkan pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Sampel dan Tingkat Pengembalian**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Total Penyebaran Kuesioner	98	100%
Total Kuesioner Kembali	96	98%
Kuesioner Tidak Kembali	2	2%
Kuesioner Yang Tidak Diisi Lengkap	1	1%
Data <i>Outlier</i>	5	5%
Kuesioner Yang Dapat Diolah	90	92%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 98 kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada responden, terdapat 96 kuesioner yang kembali dengan persentase 98%, berarti ada 2 kuesioner yang tidak kembali kepada peneliti. Dari 98 kuesioner yang kembali, terdapat 1 kuesioner yang tidak diisi lengkap/cacat oleh responden dan 5 kuesioner terdeteksi terkena *outlier*, sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti berjumlah 90 kuesioner.

Data responden yang dapat diolah juga terdapat karakteristik responden yang telah diolah oleh peneliti, karakteristik tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pekerjaan dan pendidikan terakhir. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	59	66%
Perempuan	31	34%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak atau mendominasi dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan, dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 59 orang dengan presentase 66% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 dengan persentase 34%. Hal tersebut menggambarkan bahwa karyawan pabrik kopi PT Setya Jaya Surabaya sebagian besar adalah laki-laki dibandingkan perempuan.

- b. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
15-20 tahun	9	10%
21-25 tahun	32	36%
26-30 tahun	38	42%
>30 tahun	11	12%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kategori usia antar responden satu dengan yang lainnya. Responden yang berusia 15-20 tahun terdapat 9 orang dengan persentase 10%, responden yang berusia 21-25 tahun terdapat 32 orang dengan persentase 36%, responden yang berusia 26-30 tahun terdapat 38 orang dengan persentase 42%, responden yang berusia lebih dari 30 tahun terdapat 11 orang dengan persentase 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pabrik kopi PT Setya Jaya Surabaya yang berusia 26-30 tahun.

- c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SLTP	22	24%
SMA	48	53%
D3	4	4%
S1	11	12%
S2	0	0%
Lain-lain	5	6%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa terdapat berbagai macam latar belakang responden pada PT Setya Jaya Surabaya. Responden dengan pendidikan terakhir SLTP terdapat 22 orang dengan persentase 24%, responden dengan pendidikan terakhir SMA terdapat 48 orang dengan persentase 53%, responden dengan pendidikan terakhir D3 terdapat 4 orang dengan persentase 4%, responden dengan pendidikan terakhir S1 terdapat 11 orang dengan persentase 12%, tidak terdapat responden dengan pendidikan S2 sehingga persentasenya 0%, dan responden yang berpendidikan terakhir selain kategori diatas terdapat 5 orang dengan persentase 6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang sedang karyawan pabrik kopi PT Setya Jaya Surabaya didominasi atau sebagian besar berpendidikan terakhir SMA dengan persentase 53%.

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Statistik Deskriptif

Karakteristik responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner menunjukkan rata-rata dalam tingkat jawaban netral. Kategori yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Kategori Tingkat Jawaban**

Kategori	Batas
Rendah	1-2,33
Sedang	2,34-3,67
Tinggi	3,68-5

Untuk mengetahui mean dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO1	90	2	5	4,26	0,773
KO2	90	3	5	3,92	0,545
KO3	90	1	5	3,71	0,640
KO4	90	2	5	3,79	0,711
KO5	90	2	5	3,86	0,680
KO6	90	2	5	3,71	0,658
KO7	90	1	5	3,79	0,742
KO8	90	1	5	3,79	0,772
KO9	90	1	5	3,79	0,786
Valid N (listwise)	90			3,846667	

Tabel 4.6 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,846667 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dirasakan karyawan selama bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO1	90	2	5	4,07	,700
BO2	90	1	5	3,73	,667
BO3	90	2	5	3,78	,715
BO4	90	2	5	3,89	,741
BO5	90	2	5	3,91	,713
BO6	90	1	5	3,79	,772
BO7	90	2	5	3,90	,735
BO8	90	2	5	3,80	,722
BO9	90	2	5	3,69	,759
BO10	90	1	5	3,81	,763
BO11	90	1	5	3,71	,782

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO12	90	2	5	3,80	,722
BO13	90	2	5	3,88	,747
BO14	90	2	5	3,84	,763
744BO15	90	2	5	3,91	,744
Valid N (listwise)	90			3,834	

Tabel 4.7 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi. Variabel budaya organisasi menunjukkan jumlah rata-rata 3,834 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dirasakan karyawan selama bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std, Deviation
KK1	90	2	5	4,20	,674
KK2	90	3	5	3,93	,596
KK3	90	2	5	3,77	,720
KK4	90	1	5	3,76	,724
KK5	90	2	5	3,81	,685
KK6	90	2	5	3,74	,712
KK7	90	2	5	3,81	,598
KK8	90	2	5	3,88	,684
KK9	90	2	5	3,80	,640
KK10	90	2	5	3,84	,634
KK11	90	2	5	3,77	,735
KK12	90	2	5	3,72	,719
KK13	90	2	5	3,66	,673
Valid N (listwise)	90			3,822308	

Tabel 4.8 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel

kepuasan kerja menunjukkan jumlah rata-rata 3,822308 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja adalah tinggi.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP1	90	2	5	4,03	,589
KP2	90	2	5	3,73	,596
KP3	90	2	5	3,84	,579
KP4	90	1	5	3,73	,747
KP5	90	2	5	3,78	,576
KP6	90	2	5	3,82	,628
KP7	90	2	5	3,90	,765
KP8	90	2	5	3,88	,762
KP9	90	2	5	3,20	,640
KP10	90	2	5	3,81	,616
KP11	90	2	5	3,72	,636
KP12	90	2	5	3,71	,640
KP13	90	2	5	3,88	,615
KP14	90	2	5	3,86	,696
KP15	90	2	5	3,81	,669
KP16	90	2	5	3,68	,762
Valid N (listwise)	90			3,77375	

Tabel 4.9 menjelaskan statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepemimpinan. Variabel kepemimpinan menunjukkan jumlah rata-rata 3,77375 dengan skor minimum ada di angka 1 dan maksimum ada di angka 5, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dirasakan karyawan selama bekerja adalah tinggi.



## 2. Uji Kualitas Data

### a) Uji Validitas

Dalam uji validitas setiap instrumen pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dikatakan valid apabila  $\alpha < 0,05$  atau 5%. Uji validitas dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengukuran yang digunakan adalah:

- a. Apabila  $\alpha > sig. (2-tailed)$ , dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila  $\alpha < sig. (2-tailed)$ , dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Hal tersebut dapat ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig (2-tailed)	Alpha	Ket
Komitmen Organisasi	KO1	0,000	0,05	Valid
	KO2	0,000	0,05	Valid
	KO3	0,000	0,05	Valid
	KO4	0,000	0,05	Valid
	KO5	0,000	0,05	Valid
	KO6	0,000	0,05	Valid
	KO7	0,001	0,05	Valid
	KO8	0,000	0,05	Valid
	KO9	0,002	0,05	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,000	0,05	Valid
	BO2	0,000	0,05	Valid
	BO3	0,000	0,05	Valid
	BO4	0,000	0,05	Valid
	BO5	0,000	0,05	Valid
	BO6	0,000	0,05	Valid
	BO7	0,000	0,05	Valid
	BO8	0,000	0,05	Valid
	BO9	0,003	0,05	Valid
	BO10	0,000	0,05	Valid
	BO11	0,000	0,05	Valid

Variabel	Item	Sig (2-tailed)	Alpha	Ket
	BO12	0,000	0,05	Valid
	BO13	0,000	0,05	Valid
	BO14	0,000	0,05	Valid
	BO15	0,000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,000	0,05	Valid
	KK2	0,000	0,05	Valid
	KK3	0,000	0,05	Valid
	KK4	0,000	0,05	Valid
	KK5	0,000	0,05	Valid
	KK6	0,000	0,05	Valid
	KK7	0,000	0,05	Valid
	KK8	0,000	0,05	Valid
	KK9	0,007	0,05	Valid
	KK10	0,002	0,05	Valid
	KK11	0,000	0,05	Valid
	KK12	0,001	0,05	Valid
	KK13	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan	KP1	0,005	0,05	Valid
	KP2	0,000	0,05	Valid
	KP3	0,000	0,05	Valid
	KP4	0,000	0,05	Valid
	KP5	0,000	0,05	Valid
	KP6	0,000	0,05	Valid
	KP7	0,001	0,05	Valid
	KP8	0,000	0,05	Valid
	KP9	0,000	0,05	Valid
	KP10	0,000	0,05	Valid
	KP11	0,002	0,05	Valid
	KP12	0,000	0,05	Valid
	KP13	0,000	0,05	Valid
	KP14	0,000	0,05	Valid
	KP15	0,000	0,05	Valid
	KP16	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 9 item pertanyaan variabel komitmen organisasi, 15 item pertanyaan variabel budaya organisasi, 13 item pertanyaan variabel kepuasan kerja, 16 item pertanyaan variabel kepemimpinan yang dapat dikatakan valid. Karena seluruh instrumen pertanyaan pada kuesioner variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan

dan komitmen organisasi memiliki sig (2-tailed)  $< 0,05$  dan bernilai positif.

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan setelah seluruh instrumen telah dilakukan uji validitas dan sudah teruji validitasnya. Dalam uji ini setiap instrumen akan dinilai seberapa tingkat konsistensinya dengan teknik pengukuran menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel moderat ketika nilai alpha antara 0,50 – 0,70, instrumen reliabel tinggi apabila nilai alpha antara 0,70 – 0,90, dan instrumen reliabel sempurna apabila nilai alpha  $> 0,90$ .

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,873	9	Reliabel
Budaya Organisasi	0,929	15	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,891	13	Reliabel
Kepemimpinan	0,923	16	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa telah dilakukan uji reliabilitas pada setiap instrumen yang menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel komitmen organisasi sebesar 0,873, variabel budaya organisasi sebesar 0,929, variabel kepuasan kerja sebesar 0,891, variabel kepemimpinan sebesar 0,923, yang berarti dapat dinyatakan bahwa semua variabel komitmen organisasi dan

kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas tinggi, sedangkan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas sempurna.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan menguji apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji ini adalah pengujian pertama kali yang dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

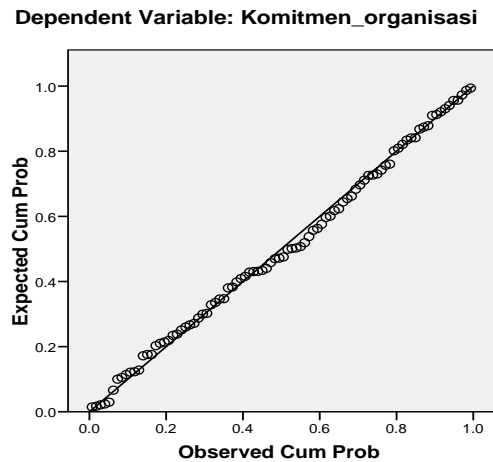
#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,31203420
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,048
	Negative	-,034
Kolmogorov-Smirnov Z		,457
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai asymp Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,985 > alpha 0,05, karena nilai sig > alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi dapat dikatakan bebas multikolinieritas ketika nilai *tolerance* > 0,1, dan nilai *Variance Inflasi Factor (VIF)* < 10 yang dilihat dari hasil regresi berganda.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,569	3,360		1,658	,101		
	Budaya_organisasi	,240	,047	,446	5,145	,000	,749	1,335
	Kepuasan_kerja	,238	,083	,303	2,871	,005	,505	1,979
	Kepemimpinan	,055	,070	,083	,776	,440	,497	2,010

a. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa VIF masing-masing variabel memiliki nilai  $< 10$  dan nilai *tolerance* masing-masing variabel  $> 0,1$ . Variabel budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,335 dan nilai *tolerance* sebesar 0,749. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,979 dan nilai *tolerance* sebesar 0,505. Variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 2,010 dan nilai *tolerance* sebesar 0,497. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada data masing-masing variabel independen tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam satu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Uji yang digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas adalah uji *gletser* yang dilihat dari nilai signifikansi diatas 0,05.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.043	1.679		.622	.536
	Budaya_organisasi	-.001	.028	-.004	-.028	.978
	Kepuasan_kerja	-.062	.040	-.223	-1.530	.130
	Kepemimpinan	.063	.035	.269	1.826	.071

a Dependent Variabel: abs\_res

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari alpha 0,05. Variabel budaya organisasi memiliki nilai sig sebesar 0,978, variabel kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,130, dan variabel kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar 0,071. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

##### **1. Hasil Uji Nilai t**

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh perubahan variabel independen. Hasil uji t terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Nilai t**

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		-,211	,833
Budaya_organisasi	,558	7,351	,000
Kepuasan_kerja	,286	3,400	,001
Kepemimpinan	,108	1,268	,208

a Dependent Variabel: Komitmen\_organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.15 menunjukkan hasil uji nilai t yang menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Komitmen Organisasi} = 0,558 \text{ Budaya\_organisasi} + 0,286 \text{ Kepuasan\_kerja} + 0,108 \text{ Kepemimpinan} + e$$

Persamaan linier regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi budaya organisasi sebesar 0,558 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **diterima**.
- b. Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi kepuasan kerja sebesar 0,286 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua **diterima**.



c. Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisiensi kepemimpinan sebesar 0,108 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,208 > 0,05$ . Hal tersebut berarti kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga **ditolak**.

## 2. Hasil Uji F

Uji F (simultan) bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Nilai F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1023,639	3	341,213	61,680	,000 <sup>a</sup>
	Residual	475,750	86	5,532		
	Total	1499,389	89			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya\_organisasi, Kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil nilai F sebesar 61,680 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan) berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen tentang komitmen organisasi.

## 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan

variabel dependen, dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Hasil *Adjusted R Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,826 <sup>a</sup>	,683	,672	2,352	1,862

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya\_organisasi, Kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: Komitmen\_organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2017

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *Adjusted R Square* sebesar 0,672. Hal tersebut berarti mengindikasikan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,672 atau 67,2%, sedangkan 32,8% lainnya ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

## **E. Pembahasan (interpretasi)**

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja diterima, sedangkan variabel kepemimpinan ditolak hipotesisnya. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

## **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat/kuat budaya organisasi maka tingkat komitmen organisasi karyawan juga semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) pada penelitian ini diterima, dengan keterangan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Taurisa (2012), menyatakan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan. Penelitian Nugroho (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Minarsih (2017) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka tingkat komitmen organisasinya juga semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) pada penelitian ini diterima, dengan keterangan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan Gunlu *et al.* (2010), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Prabowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Nurhayati (2015) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tania dan Susanto juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti semakin tinggi/baik tingkat kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka tingkat komitmen organisasinya juga semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini ditolak, dengan keterangan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, hal tersebut dapat terjadi karena selama bekerja di perusahaan tersebut, karyawan merasakan bahwa terdapat lingkungan kerja yang positif, budaya yang baik dan kenyamanan selama bekerja, selain itu karyawan juga merasa puas dengan pekerjaan, gaji maupun rekan kerja yang berada pada perusahaan tersebut. Jadi, semakin tinggi rendah atau baik buruknya kepemimpinan pada PT tersebut tidak mempengaruhi komitmen organisasi setiap karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan

Ciptodihardjo (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.