

## BAB IV

### ANALISIS HASIL PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Demografis Responden

Penelitian ini bertujuan membuktikan dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Untuk membuktikan kebenaran tujuan tersebut maka terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data melalui survei yang peneliti lakukan secara langsung. Hasil survei yang telah dilaksanakan terlihat dalam tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Prosedur Pengambilan Sampel**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	117	100.00
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(4)	(3.42)
Jumlah kuesioner yang rusak / tidak lengkap	(0)	(0.00)
Jumlah kuesioner yang diolah	113	96.58

*Sumber: Olahan Data (2024)*

Pada tabel diatas terlihat jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 117 eksemplar, proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung, setelah dilakukan pengumpulan kembali teridentifikasi 4 eksemplar kuesioner tidak berhasil dikumpulkan kembali, masing masing kuesioner yang berhasil dikumpulkan dilakukan pemeriksaan untuk memastikan setiap eksemplar kuesioner yang berhasil dikumpulkan diatas telah di isi secara lengkap dan tepat. Hasil pemeriksaan menunjukkan seluruh kuesioner yang berhasil dikumpulkan dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Setelah seluruh data dan informasi berhasil dikumpulkan maka dilakukan identifikasi data responden. Sesuai dengan hasil identifikasi yang telah dilaksanakan dapat dinarasikan demografis responden seperti terlihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2  
Demografis Responden

Demografis	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	66	58.41
Perempuan	47	41.59
<b>Umur</b>		
23 – 30 Tahun	47	41.59
31 – 35 Tahun	28	24.78
36 – 40 Tahun	14	12.39
41 – 45 Tahun	16	14.16
46 – 55 Tahun	8	7.08
<b>Pendidikan</b>		
D3	7	6.19
D4	2	1.77
S1	96	84.96
S2	8	7.08
<b>Masa Kerja</b>		
1 – 5 Tahun	56	49.56
6 – 10 Tahun	19	16.81
> 10 Tahun	38	33.63
Total	113	100

Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran I (2024)

Pada tabel 4.2 ditemukan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 66 orang atau 58.41% dari total responden sedangkan 47 orang lainnya bergender perempuan. Sejalan dengan hasil survei yang telah dilakukan ditemukan sebagian besar responden berusia antara 23 tahun sampai dengan 30 tahun yaitu berjumlah 47 orang atau 41.59% dari total seluruh responden sedangkan responden dengan usia paling sedikit adalah mereka yang

berusia antara 46 tahun sampai dengan 55 tahun yaitu berjumlah 8 orang atau 7.08% dari total responden.

Sesuai dengan hasil survei yang telah dilakukan ditemukan sebanyak 96 orang atau 84.96% responden memiliki pendidikan setingkat S1 sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang memiliki pendidikan formal setingkat D4 yaitu diakui oleh 2 orang atau 1.77% dari total responden, dari hasil survei yang sama ditemukan sebagian besar responden telah memiliki masa kerja di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung antara 1 tahun sampai dengan 5 tahun, hal tersebut diakui oleh 56 orang atau 49.56% dari total responden sedangkan responden dengan masa kerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun adalah responden dengan jumlah paling sedikit yaitu berjumlah 19 orang atau 16.81% dari total responden.

## **4.1.2 Hasil Pengujian Instrumen**

### **4.1.2.1 Hasil Pengujian Validitas**

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing masing instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing masing variabel merupakan pernyataan yang tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis Confirmatory Factor Analisis (CFA). Masing masing pernyataan akan dinyatakan valid ketika memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0.50, mengingat jumlah ukuran sampel yang digunakan penelitian ini berada antara 100 – 120 orang. Sesuai pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil pada sub bab berikut:

## 1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel pertama dalam penelitian ini. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 9 pernyataan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil terlihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Kode Item	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut off</i>	Hasil
KO <sub>1</sub>	0.713	0.50	Valid
KO <sub>2</sub>	0.834	0.50	Valid
KO <sub>3</sub>	0.620	0.50	Valid
KO <sub>4</sub>	0.789	0.50	Valid
KO <sub>5</sub>	0.886	0.50	Valid
KO <sub>6</sub>	0.762	0.50	Valid
KO <sub>7</sub>	0.681	0.50	Valid
KO <sub>8</sub>	0.677	0.50	Valid
KO <sub>9</sub>	0.632	0.50	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 2 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan pada variabel komitmen organisasi, ditemukan seluruh pernyataan yang digunakan dinyatakan valid, hal tersebut disebabkan masing masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi telah memiliki *factor loading* > 0.50. Dalam proses pengujian instrumen tidak satu pun pernyataan yang tidak memenuhi prosedur pengujian, oleh sebab itu seluruh pernyataan yang valid dapat terus dipergunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan variabel kedua dalam penelitian ini, variabel tersebut diukur dengan menggunakan 12 pernyataan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja**

<b>Kode Item</b>	<b>Factor loading</b>	<b>Cut off</b>	<b>Hasil</b>
MTV <sub>1</sub>	0.662	0.50	Valid
MTV <sub>2</sub>	0.810	0.50	Valid
MTV <sub>3</sub>	0.798	0.50	Valid
MTV <sub>4</sub>	0.871	0.50	Valid
MTV <sub>5</sub>	0.835	0.50	Valid
MTV <sub>6</sub>	0.823	0.50	Valid
MTV <sub>7</sub>	0.617	0.50	Valid
MTV <sub>8</sub>	0.765	0.50	Valid
MTV <sub>9</sub>	0.739	0.50	Valid
MTV <sub>10</sub>	0.439	0.50	Tidak Valid
MTV <sub>11</sub>	0.519	0.50	Valid
MTV <sub>12</sub>	0.471	0.50	Tidak Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 4 (2024)

Sesuai dengan hasil pengujian validitas pada variabel motivasi kerja teridentifikasi sebanyak 10 pernyataan dinyatakan valid, karena memiliki *factor loading* > 0,50, namun dalam prosedur pengujian terdapat dua pernyataan yang tidak memenuhi prosedur pengujian yaitu pernyataan dengan kode MTV<sub>10</sub> dan MTV<sub>12</sub>, sehingga dua pernyataan tersebut harus di eliminasi, serta harus dilakukan perbaikan atau pengulangan pengujian validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja. Sesuai dengan pengujian validitas perbaikan pada variabel motivasi kerja, diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (Perbaikan)**

<b>Kode Item</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Cut off</b>	<b>Hasil</b>
MTV <sub>1</sub>	0.729	0.50	Valid
MTV <sub>2</sub>	0.831	0.50	Valid
MTV <sub>3</sub>	0.822	0.50	Valid
MTV <sub>4</sub>	0.885	0.50	Valid
MTV <sub>5</sub>	0.860	0.50	Valid
MTV <sub>6</sub>	0.843	0.50	Valid
MTV <sub>7</sub>	0.651	0.50	Valid
MTV <sub>8</sub>	0.774	0.50	Valid
MTV <sub>9</sub>	0.660	0.50	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 4B (2024)

Sesuai dengan pengulangan pengujian validitas untuk variabel motivasi kerja dengan mengeliminasi tiga pernyataan yang tidak memenuhi prosedur, ditemukan seluruh pernyataan yang tersisa telah memiliki *factor loading* > 0.50, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dinyatakan valid, sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat terus digunakan kedalam prosedur pengolahan data lebih lanjut.

### 3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan variabel ketiga yang digunakan dalam riset ini. Untuk mengukur kepemimpinan transformasional maka digunakan sebanyak 7 pernyataan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Kode Item	<i>Factor Loading</i>	<i>Cut off</i>	Hasil
TRL <sub>1</sub>	0.788	0.50	Valid
TRL <sub>2</sub>	0.763	0.50	Valid
TRL <sub>3</sub>	0.860	0.50	Valid
TRL <sub>4</sub>	0.770	0.50	Valid
TRL <sub>5</sub>	0.763	0.50	Valid
TRL <sub>6</sub>	0.882	0.50	Valid
TRL <sub>7</sub>	0.840	0.50	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 6 (2024)

Pada tabel 4.6 diatas ditemukan seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dinyatakan valid, masing masing pernyataan yang digunakan telah memiliki *factor loading* > 0.50. Selain itu tidak satu pun pernyataan yang di tidak memenuhi prosedur pengujian, sehingga setiap pernyataan yang valid dapat terus digunakan kedalam prosedur pengolahan data lebih lanjut.

#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel keempat yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur variabel tersebut maka digunakan 19 pernyataan. Sesuai pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Kode Item	<i>Factor loading</i>	Cut off	Hasil
SAT <sub>1</sub>	0.873	0.50	Valid
SAT <sub>2</sub>	0.866	0.50	Valid
SAT <sub>3</sub>	0.823	0.50	Valid
SAT <sub>4</sub>	0.694	0.50	Valid
SAT <sub>5</sub>	0.784	0.50	Valid
SAT <sub>6</sub>	0.753	0.50	Valid
SAT <sub>7</sub>	0.811	0.50	Valid
SAT <sub>8</sub>	0.768	0.50	Valid
SAT <sub>9</sub>	0.791	0.50	Valid
SAT <sub>10</sub>	0.836	0.50	Valid
SAT <sub>11</sub>	0.840	0.50	Valid
SAT <sub>12</sub>	0.590	0.50	Valid
SAT <sub>13</sub>	0.754	0.50	Valid
SAT <sub>14</sub>	0.678	0.50	Valid
SAT <sub>15</sub>	0.670	0.50	Valid
SAT <sub>16</sub>	0.755	0.50	Valid
SAT <sub>17</sub>	0.771	0.50	Valid
SAT <sub>18</sub>	0.813	0.50	Valid
SAT <sub>19</sub>	0.807	0.50	Valid
SAT <sub>20</sub>	0.436	0.50	Tidak Valid

*Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 8 (2024)*

Sesuai hasil pengujian validitas instrumen pada variabel kepuasan kerja sebagian besar pernyataan dinyatakan valid, namun terdapat satu pernyataan yang tidak memenuhi prosedur pengujian yaitu pernyataan dengan kode SAT<sub>20</sub>, sehingga pernyataan tersebut harus di eliminasi dan pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja harus di ulangi.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil pengujian validitas perbaikan untuk variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Kode Item</b>	<b><i>Factor loading</i></b>	<b><i>Cut off</i></b>	<b>Hasil</b>
SAT <sub>1</sub>	0.873	0.50	Valid
SAT <sub>2</sub>	0.868	0.50	Valid
SAT <sub>3</sub>	0.828	0.50	Valid
SAT <sub>4</sub>	0.690	0.50	Valid
SAT <sub>5</sub>	0.781	0.50	Valid
SAT <sub>6</sub>	0.754	0.50	Valid
SAT <sub>7</sub>	0.820	0.50	Valid
SAT <sub>8</sub>	0.767	0.50	Valid
SAT <sub>9</sub>	0.791	0.50	Valid
SAT <sub>10</sub>	0.834	0.50	Valid
SAT <sub>11</sub>	0.837	0.50	Valid
SAT <sub>12</sub>	0.595	0.50	Valid
SAT <sub>13</sub>	0.757	0.50	Valid
SAT <sub>14</sub>	0.684	0.50	Valid
SAT <sub>15</sub>	0.671	0.50	Valid
SAT <sub>16</sub>	0.751	0.50	Valid
SAT <sub>17</sub>	0.759	0.50	Valid
SAT <sub>18</sub>	0.808	0.50	Valid
SAT <sub>19</sub>	0.808	0.50	Valid

*Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 8B (2024)*

Berdasarkan hasil pengulangan pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja dengan mengeliminasi satu pernyataan yang tidak memenuhi prosedur, ditemukan seluruh pernyataan yang tersisa telah memiliki *factor loading* > 0.50, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dinyatakan valid, sehingga seluruh pernyataan tersebut dapat terus digunakan kedalam prosedur pengolahan data lebih lanjut.



#### 4.1.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditujukan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari masing masing variabel yang telah diukur dengan pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mencari nilai Cronbach's Alpha. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilaksanakan diperoleh uraian hasil terlihat pada tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Keterangan</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Cut Off</i></b>	<b>Hasil</b>
Komitmen Organisasi	0.890	0.70	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0.915	0.70	<i>Reliable</i>
Kepemimpinan Transformasional	0.909	0.70	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0.962	0.70	<i>Reliable</i>

*Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 3,5,7,& 9 (2024)*

Pada tabel 4.8 diatas terlihat variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja telah memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.70 sehingga dapat disimpulkan masing masing variabel penelitian yang digunakan dalam model kerangka konseptual dalam penelitian ini telah memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

#### 4.1.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Setelah dilakukan identifikasi data responden maka dapat dinarasikan deskriptif penilaian yang diberikan responden pada masing masing variabel penelitian yang digunakan seperti terlihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

<b>Keterangan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Maks</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Std Deviasi</b>
Komitmen Organisasi	113	25	45	38.69	5.33
Motivasi Kerja	113	27	45	37.09	5.42
Kepemimpinan Transformasional	113	7	35	29.92	4.68
Kepuasan Kerja	113	19	95	75.88	13.34

*Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 10 (2024)*

Pada tabel 4.10 diatas terlihat jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 113 orang. Dari statistik deskriptif terlihat total skor jawaban paling rendah diberikan responden dalam merespon seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah 25 sedangkan total skor tertinggi mencapai 45. Rata-rata skor jawaban yang diberikan responden dalam merespon seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah 38.69 dengan standar deviasi data mencapai 5.33. Berpedoman pada nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh sebagian besar pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung relatif tinggi.

Pada utaian tabel statistik deskriptif variabel ditemukan nilai total skor jawaban paling rendah diberikan responden dalam menila seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah 27 sedangkan total skor paling tinggi diberikan salah seorang responden adalah 45. Dari statistic deskriptif variabel diketahui rata rata skor penilaian yang diberikan responden adalah sebesar 37.09 dengan standar deviasi 5.42. Sejalan dengan nilai rata rata skor yang diperoleh dapat disimpulkan sebagian besar pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung memiliki motivasi kerja yang relatif tinggi.

Pada uraian tabel statistik deskriptif variabel juga ditemukan nilai total skor jawaban paling rendah diberikan salah seorang responden dalam merespon seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 7 sedangkan skor jawaban tertinggi diberikan responden adalah 35. Rata rata total skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan variabel motivasi adalah 29.32 dengan simpangan baku dari data mencapai 4.68. Berdasarkan nilai rata rata yang diperoleh dapat disimpulkan implementasi gaya kepemimpinan transformasional di dalam lingkungan kerja Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung relatif sedang.

Berdasarkan tabel statistik deskriptif variabel diatas ditemukan nilai total skor jawaban paling rendah diberikan salah seorang responden dalam merespon seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah sebesar 19 sedangkan skor jawaban tertinggi diberikan responden adalah 95. Rata rata total skor jawaban yang diberikan responden dalam menilai seluruh pernyataan variabel kepuasan kerja adalah 75.88 dengan simpangan baku dari data mencapai 13.34. Berdasarkan nilai rata rata yang diperoleh dapat disimpulkan nilai kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung relatif tidak terlalu tinggi.

#### **4.1.4 Hasil Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pola sebaran konstan atau mengikuti pola garis lurus (linear). Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Sesuai

dengan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil terlihat pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Normalitas**

<b>Keterangan</b>	<i>Asymp Sig (2-Tailed)</i>	<i>Standard</i>	<b>Hasil</b>
Komitmen Organisasi	0.115	0.05	Normal
Motivasi Kerja	0.133	0.05	Normal
Kepemimpinan Transformasional	0.105	0.05	Normal
Kepuasan Kerja	0.073	0.05	Normal

*Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 11 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas ditemukan masing masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai asymp sig (2-tailed) diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel tersebut telah berdistribusi normal, dengan demikian tahapan pengolahan data lebih lanjut dapat segera dilakukan.

#### **4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

Setelah seluruh prosedur pengujian terpenuhi maka pengujian hipotesis dapat segera dilakukan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dan pengujian t-statistik. Sesuai dengan pengolahan data yang telah dilakukan di peroleh uraian hasil terlihat pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Hasil</b>
Constanta	10.357			
Motivasi Kerja	0.576	0.000	0.05	H <sub>1</sub> Diterima
Kepemimpinan Transformasional	0.459	0.027	0.05	H <sub>2</sub> Diterima
Kepuasan Kerja	0.215	0.000	0.05	H <sub>3</sub> Diterima

*Sumber: Olahan Data SPSS Lampiran 12 (2024)*

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa masing masing variabel penelitian yang digunakan telah memiliki koefisien yang dapat dibuat kedalam sebuah model persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 10.357 + 0.576X_1 + 0.459X_2 + 0.215X_3$$

Pada model persamaan regresi ditemukan nilai konstanta sebesar 10.357. Nilai koefisien tersebut menunjukkan ketika diasumsikan tidak terjadi perubahan motivasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung maka besarnya perubahan komitmen organisasi yang dirasakan pegawai adalah sebesar konstanta yaitu 10.357. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung cenderung meningkat, dan akan semakin meningkat jika didukung oleh adanya peningkatan motivasi, implementasi kepemimpinan transformasional dan adanya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Pada tahapan pengujian hipotesis pertama ditemukan motivasi kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.576. Hasil yang diperoleh tersebut secara statistik diperkuat dengan nilai sig 0.000. Prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan nilai sig 0.000 < 0.05. Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua ditemukan kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.459. Hasil yang diperoleh tersebut secara statistik diperkuat dengan nilai sig 0.027. Prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan nilai sig  $0.027 < 0.05$ . Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung.

Selanjutnya pada tahapan pengujian hipotesis kedua ditemukan kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.215. Hasil yang diperoleh tersebut secara statistik diperkuat dengan nilai sig 0.000. Prosedur pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimiliki pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja mengisyaratkan

terus meingkatkan komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Hasil yang diperoleh mampu menjawab hipotesis yang diajukan. Temuan yang diperoleh terjadi karena pada umumnya pegawai terlihat begitu antusias dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai terlihat selalu datang tepat waktu, dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, setiap pegawai dalam lingkungan dinas terlihat sangat bersungguh sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku yang ditunjukkan pegawai tersebut memperlihatkan mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mendorong semakin kuatnya komitmen mereka untuk mendorong kejayaan organisasi dalam jangka panjang.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis pertama didukung oleh temuan dalam penelitian Bintoro et al., (2019) menyatakan ketika motivasi dalam diri pegawai mengalami peningkatan maka akan sejalan dengan menguatnya komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sutanto (2013) juga menyatakan terdapat hubungan searah yang kuat antara motivasi terhadap komitmen organisasi yang muncul dalam diri pegawai. Ketika pegawai memiliki motivasi internal atau pun eksternal yang kuat maka komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat bekerja semakin kuat. Selanjutnya hasil penelitian Garg, (2017); Gheitani et al., (2019); & Nabi & Foysol (2017) sepakat menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dirasakan pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi.

#### **4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Temuan yang diperoleh tersebut dapat dimaknai ketika implementasi gaya kepemimpinan transformasional terus dilakukan di dalam perusahaan secara konsisten maka komitmen organisasi yang dimiliki pegawai di lingkungan dinas juga akan semakin kuat. Temuan yang diperoleh sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Keadaan tersebut disebabkan karena pimpinan dinas menjalin hubungan atau relasi yang baik dengan seluruh bawahan, pimpinan terlihat menjadi motivator yang menginspirasi bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Keterbukaan dan inspirasi yang terus diberikan pimpinan mampu mendorong meningkatnya komitmen seluruh pegawai kepada organisasi yang terlihat dengan adanya rasa bangga mereka untuk menjadi bagian dari Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung, serta adanya keberanian untuk mengorbankan waktu dan mencurahkan perhatian yang lebih besar untuk kemajuan dan perkembangan instansi.

Hasil yang diperoleh dalam pengujian hipotesis kedua didukung oleh temuan yang diperoleh pada penelitian Rahmi, (2019) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Hasil penelitian yang sama juga diungkapkan oleh Utarayana & Adnyani, (2020); Zhu et al., (2022) menyatakan kepemimpinan transformasional mendorong kedekatan antara pegawai dengan atasan atau pun dengan sesama pegawai. Kondisi tersebut mendorong terwujudnya suasana kerja yang kondusif



dan harmonis, sehingga memperkuat komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing pegawai dalam sebuah instansi. Namun hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Melati, (2019) menyatakan implementasi kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai,

#### **4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin tinggi rasa puas yang dirasakan pegawai dalam bekerja akan semakin meningkatkan komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja. Hasil yang diperoleh mampu menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil yang diperoleh disebabkan karena pada umumnya pegawai dalam lingkungan dinas merasa memiliki kepuasan kerja yang cukup, karena mereka mendapatkan reward, wewenang dan jabatan yang sesuai dengan masa bakti mereka dalam lingkungan dinas. Kepuasan yang dirasakan tersebut mendorong mereka menjadi semakin berkomitmen pada organisasi, hal tersebut terlihat dengan adanya kebanggaan dalam diri masing masing pegawai untuk menjadi bagian dari organisasi, serta mulai meningkatnya kesetiaan pegawai kepada organisasi serta lebih di dahulukannya kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi oleh masing masing pegawai menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan dinas telah memiliki komitmen yang kuat pada organisasi.

Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis ketiga didukung oleh temuan dalam penelitian Ni Luh (2018) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dirasakan pegawai dalam sebuah organisasi. Hasil yang penelitian yang konsisten juga diperoleh oleh Habibie & Tasnim (2020) juga menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dirasakan pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Ellys & Ie, (2020) menyatakan kepuasan yang dirasakan setiap pegawai dalam bekerja akan mendorong meningkatnya komitmen mereka pada organisasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja mengisyaratkan terus meingkatnya komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Temuan yang diperoleh tersebut dapat dimaknai ketika implementasi gaya kepemimpinan transformasional terus dilakukan di dalam perusahaan secara konsisten maka komitmen organisasi yang dimiliki pegawai di lingkungan dinas juga akan semakin kuat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung. Temuan yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin tinggi rasa puas yang dirasakan pegawai dalam bekerja akan semakin meningkatkan komitmen mereka pada organisasi yang menjadi tempat mereka bekerja

## **5.2 Implikasi**

Sejalan dengan uraian kesimpulan diatas maka peneliti mengajukan beberapa implikasi yang dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung, disarankan untuk terus meningkatkan motivasi pegawai di lingkungan dinas, hal tersebut dilakukan dengan mendorong semangat dan memberikan inspirasi kepada masing masing bawahan akan arti penting motivasi kerja. Ketika motivasi pegawai meningkat dalam bekerja maka hal tersebut akan sejalan dengan menguatnya komitmen mereka pada organisasi.
2. Bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dan mendapatkan dukungan dari seluruh pegawai, salah satu gaya kepemimpinan yang harus dipertahankan atau terus diterapkan dalam lingkungan dinas adalah gaya kepemimpinan transformasional, mengingat ciri dari gaya kepemimpinan tersebut adalah menjadi pimpinan menjadi tokoh yang inspiratif sehingga dapat mengerakan dan meningkatkan komitmen bawahannya demi kemajuan dan perkembangan organisasi.
3. Bagi pimpinan Dinas Perhubungan Kota Lubuk Basung disarankan untuk mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan, yaitu dengan cara memberikan penilaian yang adil untuk menentukan kinerja karyawan, pemberian reward yang adil, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan, ketika sebagian besar karyawan merasakan

kepuasan yang kuat dalam bekerja maka akan meningkatkan komitmen mereka pada organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah keterbatasan sehingga menjadi alasan bagi peneliti untuk mengajukan sejumlah saran kepada peneliti dimasa mendatang yaitu:

1. Peneliti menyadari bahwa ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian relatif kecil, sehingga peneliti menyarankan kepada peneliti dimasa mendatang untuk menggunakan pegawai Dinas Perhubungan beberapa kota dan kabupaten di Sumatera Barat sehingga dapat menambah ukuran sampel yang akan digunakan dalam pengujian, dan hal tersebut tentunya dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.
2. Bagi peneliti dimasa mendatang disarankan untuk mencari dan menambahkan satu variabel lainnya yang juga mempengaruhi perubahan komitmen organisasi seperti kualitas kehidupan kerja, non financial reward dan berbagai variabel lainnya. Saran tersebut penting untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian yang akan diperoleh dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Bintoro, D. S., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor BEA Cukai Pasuruan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(3), 1–15.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fahlefi, D. R. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Akademi Kesejahteraan Sosial AKS Ibu Kartini Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(2), 138–156. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 191–211. <https://doi.org/10.1177/2322093717736134>
- George, J.M. & Jones, G. . (2013). *Understanding And Managing organizational behavior* (Fourth). Upper Saddle River Whetten.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Habibie, A., & Tasnim, Z. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Perusahaan: Sebuah Studi Literatur. *Prosiding Seminar Nasional*, 86–93.
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>

- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Liberty.
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262–275. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>
- Jaidi, N., Siswantoyo, Liu, J., Sholikhah, Z., & Andhini, M. M. (2022). Ambidexterity Behavior of Creative SMEs for Disruptive Flows of Innovation: A Comparative Study of Indonesia and Taiwan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 141. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030141>
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Junaidi, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 12(2), 1–17.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2018). Fundamentals of organizational behaviour key concepts, skills, and best practices. *Canada Cataloguing in Publication*, 2, 1–20.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Mangindaan, B., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., Organisasi, P. B., Organisasi, K., Kompetensi, D. A. N., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 85–96. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27349>
- Melati, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Quality of Work Life Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Pegawai Kantor Sesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Pontianak). *Bisnis Dan Administrasi*, 12(5), 1–23.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)), 01. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2\(7\)/01](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/01)

- Nabi, M. N., & Foyso, K. M. (2017). The Role and Impact of Business Communication on Employee Performances and Job Satisfactions: A Case Study on Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh Ceramic sector skills demand Bangladesh View project Study On Ceramic Sector Skills Demand Bangladesh View. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(August), 3. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000301>
- Ni Luh, S. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Norm Lane, J. & M. S. (2017). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. McGraw-Hill.
- Purnama, N. Q. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id*, 40(2), 39–47.
- Rahmi, B. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi ( Studi pada Guru Tetap SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur ). *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(2).
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.
- Rofcanin, Y., de Jong, J. P., Heras, M. Las, & Kim, S. (2018). The moderating role of prosocial motivation on the association between family-supportive supervisor behaviours and employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 107(March), 153–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.001>
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. John Wiley & Sons Ltd.
- Suadnyani, D. M. L., & Netra, I. G. S. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Doctoral Dissertation, Udayana University*, 7(4), 2289–2322.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700–3729. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15> ISSN
- Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Jurnal Riset Pembangunan Manusia*, 4(1).



- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono, C. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 81–88. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.650>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Rajawali Pers.
- Zhu, J., Tang, W., Zhang, B., & Wang, H. (2022). Influence of Environmentally Specific Transformational Leadership on Employees' Green Innovation Behavior—A Moderated Mediation Model. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031828>