

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah terbentuknya Batayon B Pelopor Sat Brimob Polda Papua

Berawal dari misi perebutan Irian Barat dari tangan Belanda maka dibentuklah sejumlah Resimen Tim Pertempuran (RTP) di sekitar wilayah Maluku untuk mempermudah pendaratan terdekat pasukan yang akan memasuki wilayah Irian Barat. Ketika itu sejumlah pasukan brimob bergabung dalam operasi Mandala dipimpin yang oleh Mayjen Soeharto, dan pada bulan Oktober 1962 Satu Team Brimob Resimen Pelopor berhasil mendarat di Kabupaten Fak-fak dibawah pimpinan Lettu Suripno, Selanjutnya disusul oleh pasukan Brimob dari Resimen Pelopor dibawa pimpinan Anton Sujarwo.

Pada bulan April tahun 1963 dibentuklah Rangka Resimen XII yang dipimpin oleh Letkol Polisi Karel Rony Edward. Tahun 1971 datanglah Dua Kompi Brimob gabungan yang kemudian di tempatkan sebagai Kompi di Biak dan Kompi di Merauke. Pada tahun 1980 dibentuklah Batalyon 1241 dipimpin oleh Letkol Polisi Suroto kemudian digantikan oleh Letkol Polisi Drs. Sutiyono dan selanjutnya oleh Letkol Polisi Anang Suripno. Pada tahun 1984 dari keberadaan Batalyon diubah menjadi Sat Brimob Daerah Irian Jaya, dengan membawahi sejumlah satuan setingkat kompi di daerah yang meliputi : Kompi 5157 berada di Jayapura dan di Biak sedangkan Kompi 5121

berkedudukan di Merauke dan Sorong. Selanjutnya tahun 1997 Satuan Brimobda Irian Jaya mendapat penambahan personil sebagai cikal bakal berdirinya 3 satuan setingkat Batalyon yaitu Batalyon A berada di Jayapura, Batalyon B berkedudukan di Timika dan Batalyon C berkedudukan di Sorong.

Pada tahun 2001 dengan disahkannya Dislokasi Satuan Brigade Mobil Daerah Irian Jaya, maka Kompi 3 (tiga) Batalyon B diubah menjadi Batalyon B Satuan Brimobda Irja berkedudukan di pulau Doom dengan Pimpinannya pada saat itu AKP Norman Widjajadi, S.Ik, sebagai Wakil Komandan Batalyon B.

Kemudian ditahun 2002 Satuan Brimobda Irja yang telah membentuk 3 (tiga) Batalyon yaitu Batalyon A di Jayapura, Batalyon B di Timika dan Batalyon C di Sorong mengubah nama Batalyon menjadi Detasemen A, B, dan C, yang masing-masing Detasemen membawahi 4 satuan setingkat Kompi. Seiring berkembangnya Zaman pasukan Brimob terus mengembangkan diri guna menghadapi segala bentuk gangguan keamanan dalam negeri sehingga kekuatan personilpun harus mampu menyesuaikan peradapan yang ada.

Dan ditahun 2002 Detasemen C Sat Brimob Polda Papua dengan Pimpinannya Komisaris Polisi Benny Rudi Sugiarto, yang sekaligus memindahkan Mako Detasemen C dari Pulau Doom ke Suprau Kota Sorong. Selama lebih kurang 5 Tahun Komisaris Polisi Benny Rudi Sugiarto menjabat sebagai Kepala Detasemen C Sorong, maka diawal

bulan April Tahun 2008 Jabatan Kepala Detasemen C diserahkan Terimakan kepada Pejabat baru Komisaris Polisi Reeza Herasbudi, S.Ik, MM, kemudian di tahun 2010 jabatan Kepala Detasemen C Pelopor di gantikan oleh Komisaris Polisi FX. Arendra Wahyudi, S. Ik dan pada bulan juli 2012 Jabatan Kepala Detasemen C di serah terimakan kepada Kompol Erwin Wijaya siahaan S.Ik setelah menjabat kurang lebih satu tahun dua bulan Kompol Erwin Wijaya Siahaan ,S.Ik digantikan oleh Kompol H.Madun Patti Narwawan pada tanggal 12 Agustus 2013 yang selanjutnya digantikan oleh Eko Sumaryanto.S.Ik. Pada tanggal 15 april 2017, selanjutnya terjadi pergantian kursi kepemimpinan yaitu Detasemen C dan Batalyon B Pelopor Sat Brimob Sorong yang sebelumnya dijabat oleh Eko Sumaryanto.S.Ik. dan di ganti oleh AKBP Rudi Setiawan.S.IK.M.SI. sampai sekarang.

2. Struktur organisasi

Struktur organisasi Batalyon B Pelopor Sat Brimob Sorong mengacu kepada Peraturan Polri Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah. Adapun struktur organisasi tersebut sebagaimana tersaji pada Lampiran.

3. Tugas Pokok

Detasemen Pelopor Sat Brimob Polda Papua adalah Satuan pelaksana pada Sat Brimob Polda Papua yang bertugas melaksanakan kegiatan penanggulangan terhadap gangguan keamanan yang berintensitas

tinggi, utamanya Huru-Hara/Kerusuhan massal, terorisme kejahatan terorganisir, bersenjata api atau bahan peledak termasuk penyelamatan dan pertolongan (SAR) akibat bencana maupun gangguan lainnya, serta bersama unsur pelaksana Operasional Kepolisian Kewilayahan, dalam rangka penegakan Hukum dan Keamanan dalam Negeri sesuai perintah Kapolda melalui Kasat Brimob Polda Papua atau permintaan mendesak dari Satuan Fungsi / Kewilayahan Polda.

4. Fungsi

Pemberian latihan teknis di lingkungan Sat Brimob, penyiapan personel Sat Brimob dalam rangka mendukung tugas satuan fungsi dan satuan kewilayahan di lingkungan Polda, pelaksanaan tugas operasional Brimob yang meliputi tugas Gegana dan Pelopor dalam rangka operasi Kepolisian, serta pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan Sat Brimob.

5. Peran

Peranan Detasemen B Pelopor Satbrimob Polda Papua adalah bersama – sama dengan fungsi Kepolisian lainnya melakukan penindakan terhadap pelaku – pelaku kejahatan yang berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan yang terorganisir senjata api, bom, guna mewujudkan tertib hukum serta ketentraman masyarakat diwilayah yuridis NKRI khususnya wilayah Hukum Polda Papua. Peran yang dilaksanakan antara lain :

- a) Berperan untuk membantu fungsi kepolisian lainnya;
- b) Berperan untuk melengkapi dalam Operasi Kepolisian Kewilayahan yang dilaksanakan bersama-sama dengan fungsi Kepolisian lainnya;
- c) Berperan untuk Melindungi anggota Kepolisian, demikian juga masyarakat yang sedang mendapat ancaman;
- d) Berperan untuk Memperkuat fungsi Kepolisian lainnya dalam pelaksanaan tugas Operasi Kewilayahan;
- e) Berperan untuk Menggantikan tugas Kepolisian pada Satuan Kewilayahan apabila situasi atau sasaran tugas sudah mengarah pada kejahatan yang Berkadar Tinggi

5.2 Data Penelitian

Analisa data Deskriptif merupakan penguraian terhadap data-data temuan hasil penelitian, yang dalam hal ini meliputi Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat.

Responden dalam penelitian ini, Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat sejumlah 214 orang. Dengan menggunakan rumus slovin maka diambil jumlah responden sejumlah 68 orang, akan tetapi peneliti menggunakan responden sebanyak 77 orang.

Adapun indikator pada tiap-tiap variabel yang diukur adalah :

- 1) Variabel Kepemimpinan (X1)

Indikator variabel yang diukur adalah :

- a) Karisma :
- b) Inspirasi :
- c) Rangsangan Intelektual :
- d) Perhatian Individu :

2) Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Indikator variabel yang diukur adalah :

- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitmen*)
 - b) Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*)
 - c) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (Z)
- a) Pekerjaan yang secara mental menantang
 - b) Penghargaan yang sesuai
 - c) Kondisi kerja yang mendukung
 - d) Rekan kerja yang mendukung

4) Variabel Kinerja (Y)

Indikator variabel yang diukur adalah :

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Bekerja secara konsisten
- d) Kemampuan bekerjasama

Variabel-variabel tersebut akan di deskripsikan dengan menggunakan skala interval, karena seluruh data bersifat kualitas. Skala interval yang di gunakan mengacu kepada skala Likert dengan 5 tingkatan, yaitu :

- a. Nilai 5 berarti : Sangat Setuju (SS)
- b. Nilai 4 berarti : Setuju (S)
- c. Nilai 3 berarti : Kurang Setuju (KS)
- d. Nilai 2 berarti : Tidak Setuju (TS)
- e. Nilai 1 berarti : Sangat Tidak Setuju (STS)

Berdasarkan data hasil penyebaran kuisioner yang telah diskalakan, maka didapatkan data masing-masing variabel yang dapat disajikan sebagaimana terlampir.

5.3 Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Diskripsi Data

1. Kepemimpinan (X1)

Pendapat responden terhadap pernyataan indikator pada variabel Kepemimpinan yang disebarkan ke 77 responden, diperoleh hasil sebagaimana tersaji pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Jawaban	Pernyataan				Jumlah	%
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		
Score 1	0	0	0	0	0	0,000
Score 2	8	0	0	7	15	4,870
Score 3	43	25	27	40	135	43,831
Score 4	26	42	39	28	135	43,831
Score 5	0	10	11	2	23	7,468
Jumlah	77	77	77	77	308	

Sumber : Jawaban responden

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi atas pernyataan pada indikator variabel kepemimpinan adalah **baik** dengan jumlah item sebanyak 135 jawaban atau 43,831 % dari 77 responden yang ada.

2. Komitmen Organisasi (X2)

Pendapat responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Komitmen Organisasi yang disebarkan ke 77 responden, diperoleh hasil yang dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.2

Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi Organisasi

Jawaban	Pernyataan			Jumlah	%
	X2.2	X2.3	X2.4		
Score 1	0	0	0	0	-
Score 2	1	0	4	5	2,165
Score 3	33	30	40	103	44,589
Score 4	36	41	33	110	47,619
Score 5	7	6	0	13	5,628
Jumlah	77	77	77	231	

Sumber : Jawaban responden

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi atas pernyataan pada indikator variabel Komitmen Organisasi adalah **baik** dengan jumlah item sebanyak 110 item jawaban atau 47,619 % dari 77 responden yang ada.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Pendapat responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Kepuasan Kerja yang disebarkan ke 77 responden, diperoleh hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.3
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Jawaban	Pernyataan				Jumlah	%
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4		
Score 1	0	0	0	0	0	0,000
Score 2	0	2	0	9	11	3,571
Score 3	7	41	7	54	109	35,390
Score 4	37	34	46	14	131	42,532
Score 5	33	0	24	0	57	18,506
Jumlah	77	77	77	77	308	

Sumber : Jawaban responden

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban untuk item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan jumlah terbanyak ada pada kriteria penilaian **baik** dengan jumlah item sebanyak 131 item jawaban responden atau 42,532 % dari 77 responden yang ada.

4. Kinerja (Y)

Pendapat responden terhadap pernyataan pada indikator variabel Kinerja yang disebarkan ke 77 responden, diperoleh hasil yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Jawaban	Pernyataan				Jumlah	%
	Y1	Y2	Y3	Y4		
Score 1	0	0	0	0	0	0,000
Score 2	0	0	0	12	12	3,896
Score 3	43	26	0	55	124	40,260
Score 4	34	51	33	10	128	41,558
Score 5	0	0	44	0	44	14,286
Jumlah	77	77	77	77	308	

Sumber : Jawaban responden

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban untuk item pertanyaan variabel Kinerja dengan jumlah terbanyak ada pada jawaban **baik** dengan jumlah item sebanyak 128 item jawaban responden atau 41,558 % dari 77 responden yang ada.

5.3.2 Uji Data dan Asumsi Klasik

5.3.2.1 Uji Data

1) Uji Validitas

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan dapat digunakan uji validitas, dengan menguji keempat variabel agar dapat dikatakan valid maka pengujian kevalidan ini menyatakan bahwa nilai pada variabel-variabel tersebut menghasilkan atau menunjukkan nilai koefisien korelasi > dari nilai kritis tabel r untuk 0,05, yaitu diatas nilai 0,227 dengan data yang diperoleh dari kuesioner sejumlah 77 orang responden, seperti yang ada dalam tabel sebagaimana berikut.

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel Kepemimpinan (X₁)	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Butir 1	0,828	0,227	Valid
Butir 2	0,799	0,227	Valid
Butir 3	0,814	0,227	Valid
Butir 4	0,888	0,227	Valid
Variabel Komunikasi Organisasi (X₂)	Koefisien Korelasi	Koefisien korelasi	Keterangan
Butir 1	0,856	0,227	Valid
Butir 2	0,867	0,227	Valid
Butir 3	0,819	0,227	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan

Butir 1	0,828	0,227	Valid
Butir 2	0,855	0,227	Valid
Butir 3	0,844	0,227	Valid
Butir 4	0,742	0,227	Valid
Variabel Kinerja (Y)	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Butir 1	0,791	0,227	Valid
Butir 2	0,881	0,227	Valid
Butir 3	0,769	0,227	Valid
Butir 4	0,801	0,227	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan diolah

Dari tabel diatas membuktikan bahwa koefisien korelasi seluruh item butir pertanyaan pada variabel-variabel bebas (X) dan variabel Terikat (Y) dan variabel intervening (Z) menghasilkan nilai > nilai kritis, sehingga seluruh pertanyaan yang diajukan adalah **Valid**.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dari alat ukur yang digunakan sebagai instrument penelitian ini, baik untuk variabel independent maupun dependen. Hasil uji koefisien reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagaimana berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Jenis Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Variabel Bebas (X)			
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,822	0,1806	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,874	0,1806	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,840	0,1806	Reliabel
Variabel Terikat (Y)			
Komitmen Organisasi	0,817	0,1806	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Diolah

Dari tabel diatas terbukti bahwa koefisien korelasi variabel bebas ($X_1, X_2,$) variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y) lebih besar dari pada nilai kritis sehingga seluruh butir pertanyaan pada semua variabel adalah reliabel.

5.3.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Pengujian Asumsi Klasik Persamaan Substruktur Pertama

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu. Ada lima uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas Persamaan Substruktur Pertama

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah jika data berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *one sample Kormogorov- Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat dilihat dalam berikut ini:

Tabel 5.9
Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,20088108
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,070
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dimana diperoleh hasil bahwa data berdistribusi normal karena nilai asymp.sig lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,102.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model jalur. Syarat yang harus dipenuhi dalam model tidak terdapat multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian tersebut dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*. Adapun dasar pengambilan keputusan

pada uji multikolinearitas dengan Tolerance dan VIF adalah sebagai berikut: Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai Tolerance

- 1) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor)

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Adapun hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Substruktur Pertama

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	X1	,988 1,012
	X2	,988 1,012

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
Sumber: Hasil perhitungan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat dilihat hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan bahwa nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model penelitian tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance menunjukkan bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas yang diteliti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Substruktur Pertama

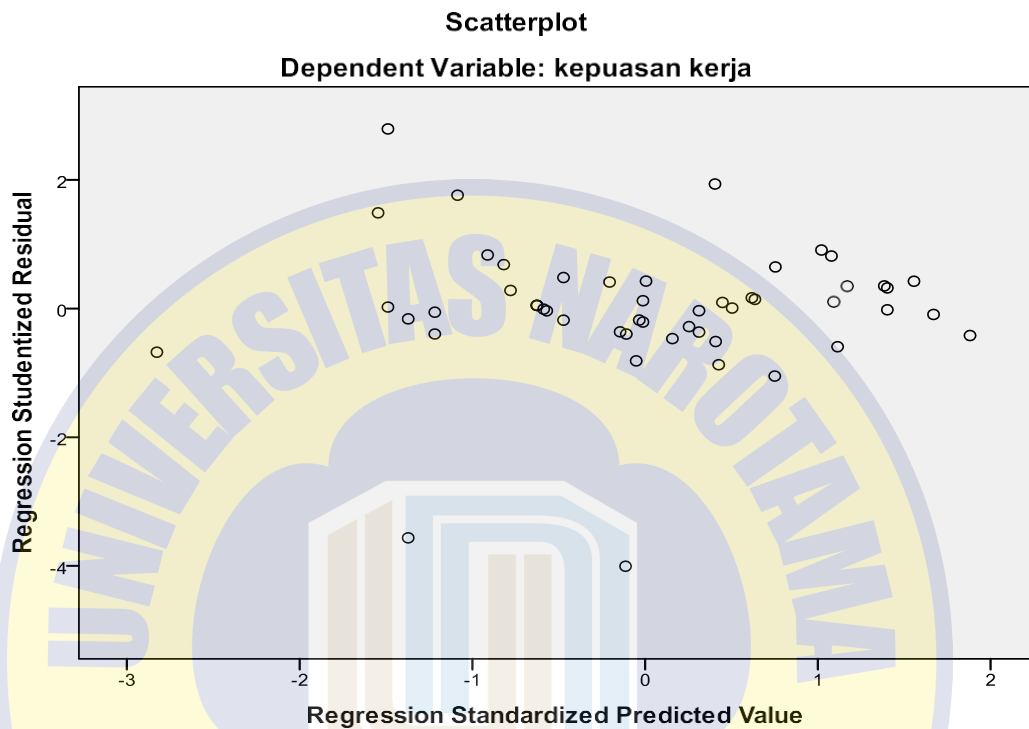
Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Cara pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot* yang hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Persamaan Substruktur Pertama



d. Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah asumsi terpenuhi, dilakukan uji regresi linear berganda I.

Tabel 4

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda (Regresi I)

Variabel	Standardized Coefficients	t hitung	Sign. t	Keterangan
Konstanta	1,665			
Kepemimpinan	0,388	3,703	0,000	Signifikan
Komitmen organisasi	0,297	2,834	0,006	Signifikan
Adjusted R ² = 0,320				
Variabel dependen : Kepuasan kerja.				

Sumber : Data SPSS yang diolah,

Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah $Y = 0,388X_1 + 0,297X_2$.

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi dari semua variabel adalah positif.

Hipotesis 1 (H_1): kepemimpinan memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

Hipotesis 2 (H_2): komitmen organisasi memiliki nilai signifikan t sebesar 0,006. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau ($0,006 < 0,05$), maka dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diterima atau terbukti.

1). Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, ada hubungan antara variabel kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Nilai Pengujian Secara Serempak (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049.371	2	524.686	56.417	.000 ^a
	Residual	455.706	75	9.300		
	Total	1505.077	77			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56.417 dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara serempak terhadap variabel kepuasan kerja.

2). Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,338	,320	,4271

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanX2, Komitmen OrganisasiX1

Sumber : Data SPSS

Berdasarkan Tabel 5.13 dapat dilihat besarnya angka Hasil uji R square yang menunjukkan nilai sebesar 0,320 dalam hal ini berarti

32,0% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variable kepemimpinan dan komitmen organisasi. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

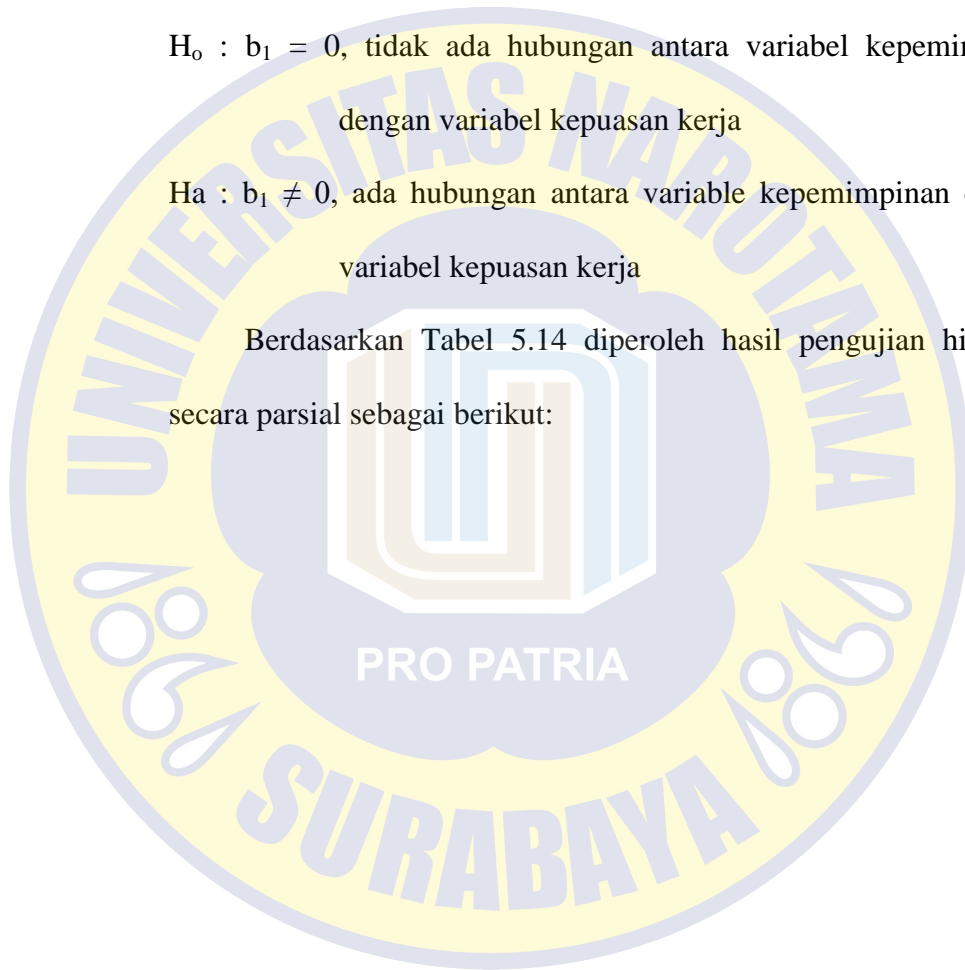
3). Pengujian Secara Parsial (Uji t)

a) Kepemimpinan

$H_0 : b_1 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja

$H_a : b_1 \neq 0$, ada hubungan antara variable kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 5.14 diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:



Tabel 5.14
Nilai Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	18.248	4.277		4.266	.000	9.652	26.843
Kepemimpinan	.259	.128	.204	2.018	.049	.001	.516
Komitmen organisasi	.696	.102	.692	6.845	.000	.491	.900

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,204 dan signifikan (sig=0,049). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,204, sehingga H_0 ditolak.

b) Komitmen Organisasi

$H_0: b_1 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel kepuasan kerja

$H_a: b_1 \neq 0$, ada hubungan antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 5.14 diperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,692 dan tidak signifikan (sig=0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin komitmen anggota Brimob dalam bekerja maka akan berdampak

pada peningkatan kepuasan kerja si anggota tersebut sebesar 0,692, sehingga H_0 ditolak.

2. Pengujian Asumsi Klasik Persamaan Substruktur Kedua

a. Uji Normalitas Persamaan Substruktur Kedua

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah jika data berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji *one sample Kormogorov- Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Normalitas Persamaan Substruktur Kedua
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,27721993
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,050
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.15 dapat dilihat hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dimana diperoleh hasil bahwa data berdistribusi normal karena nilai *asyp.sig* lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,077.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model jalur. Syarat yang harus dipenuhi dalam model tidak terdapat multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian tersebut dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*.

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor)

- 1) Jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi..

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 5.16 berikut ini:

Tabel 5.16
Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Substruktur Kedua
Coefficients^a

Mo del	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.559	1.790
Komitmen Organisasi	.309	3.232
kepuasan kerja	.303	3.303

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 Sumber: Hasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Substruktur Kedua.

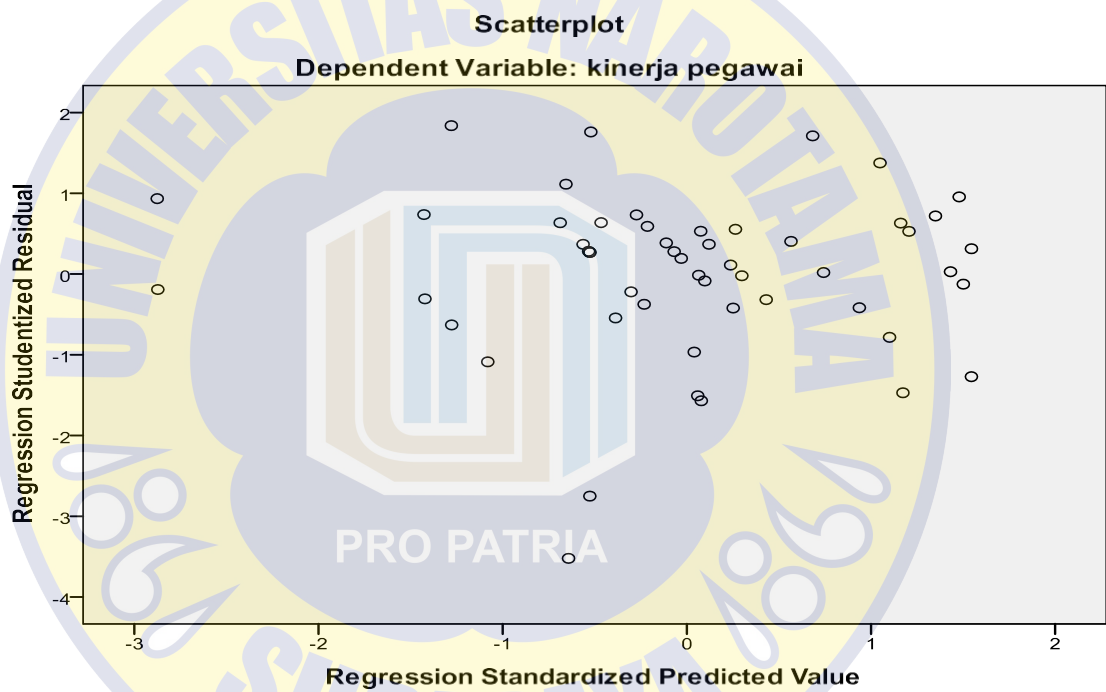
Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Cara pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot* yang hasilnya dapat dilihat pada Gambar 5.3 berikut:

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas Persamaan Substruktur Kedua



3. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5.17

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda (Regresi II)

Coefficients^a

Variabel	Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sign. t	Keterangan
Konstanta	0,908			
Kepemimpinan	0,210	2,102	0,039	Signifikan
Komitmen organisasi	0,206	2,132	0,036	Signifikan
Kepuasan kerja	0,440	4,320	0,000	Signifikan
Adjusted R ² = 0,477				

Variabel dependen : Kinerja

Sumber: Hasil olah Data SPSS

Model persamaan regresi dapat disimpulkan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standart adalah :

$$Y = 0,210X_1 + 0,206X_2 + 0,440Z.$$

Dari model tersebut diperoleh bahwa koefisien regresi semua variabel adalah positif.

Hipotesis 3 (H₃): Kepemimpinan memiliki nilai signifikan tsebesar 0,039. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,039 < 0,05), maka dapat dinyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Hipotesis 4(H₄): komitmen organisasi memiliki nilai signifikan tsebesar 0,036. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau (0,036 < 0,05), maka dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis

keempat yang menyatakan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Hipotesis 5 (H_5): Kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikan t lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti

a. Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, ada hubungan antara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil pengujian dapat dilihat dari angka-angka perhitungan pada Tabel 5.18 berikut ini:

Tabel 5.18
Hasil Pengujian Secara Serempak (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.806	3	318.269	78.365	.000 ^a
	Residual	194.944	48	4.061		
	Total	1149.750	51			

a. Predictors : (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 78.365 dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara serempak terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R-Square)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada berikut:

Tabel 5.19

Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706 _a	,498	,477	,37978

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS diolah

Berdasarkan Tabel 5.19 dapat Hasil R square menunjukkan nilai sebesar 0,477 dalam hal ini berarti 47,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan kepemimpinan, serta kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	12.476	3.310		3.769	.000	5.820	19.131
kepemimpinan	.264	.088	.238	2.992	.004	.086	.441
komitmen organisasi	.027	.094	.030	.283	.779	-.162	.215
kepuasan kerja	.625	.094	.715	6.620	.000	.435	.815

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Hasil Penelitian, 2014 (Data diolah)

1) Kepemimpinan

$H_0: b_1 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

$H_a: b_1 \neq 0$, ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,238 dan signifikan (sig=0,004). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin

baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,238, sehingga H_0 ditolak.

2) Komitmen Organisasi

$H_0 : b_1 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan

$H_a : b_1 \neq 0$, ada hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 5.20 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,030 dan tidak signifikan ($\text{sig}=0,779$). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen organisasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja dari si karyawan sebesar 0,030, sehingga H_0 diterima.

3) Kepuasan Kerja

$H_0 : b_1 = 0$, tidak ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq 0$, ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 5.20 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,715 dan signifikan ($\text{sig}=0,000$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat

kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut tersebut sebesar 0,715, sehingga H_0 ditolak.

5.4 Pembahasan Hasil Analisis

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel *intervening* dengan menggunakan aplikasi pengolahan data *Analysis path* melalui IBM SPSS Statistic 25.

5.4.1 Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil pengujian pada Tabel uji t dapat dilihat bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bertanda positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat, semakin baik kepemimpinan dari para pimpinan Brimob pada Batalyon B Pelopor akan meningkatkan kepuasan kerja para anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, sikap seorang pemimpin dan kebijakan-kebijakan dari pemimpin sangat mempengaruhi kepuasan dari para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Raharjo dan Nafisah (2006), yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Bishop (2013) menyebutkan jika kepemimpinan

otentik memiliki arti lain dari gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang otentik membuat karyawan merasa senang karena atasan yang bersikap jujur dan asli. (Giallonardo et al., 2010) menyebutkan jika kepemimpinan otentik tinggi pada karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Kepemimpinan otentik dianggap memiliki keaslian pribadi yang memungkinkan bawahan untuk menggapai sasaran bersama (Clapp-Smith et al., 2009). Pemimpin yang menunjukkan rasa peduli yang tulus kepada karyawannya dan mengingatkan pentingnya standar, etika serta moral dalam hubungan kerja, maka karyawan akan merasa berkontribusi dan puas (Walumbwa et al. 2010). Hasil penelitian dari (Lux, 2012), (Darvish dan Razaeei, 2011), (Rahimnia dan Sharifirad, 2015) memberitahukan bahwa kepemimpinan yang otentik secara signifikan menghasilkan dampak yang signifikan dengan kepuasan kerja. Dubrin (2005) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang mengkoordinir dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sesuai dengan pendapat Dubrin (2005) hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat direspon dengan positif jika dilakukan dengan baik tetapi dapat juga direspon kurang baik jika dilakukan dengan komunikasi

yang kurang baik. Para penelitian ini meskipun terdapat pengaruh yang signifikan tetap jika dilihat nilai pengaruh pemimpin terhadap kepuasan kecil bahkan nilai signifikannya berada diambang batas acuan untuk signifikan koefisien hal ini menunjukkan kurang ditanggapi kepemimpinan yang terjadi di Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat kurang direspon dengan baik oleh para anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat.

5.5.1 Pembahasan Komitmen organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil pengujian pada Tabel uji t dapat dilihat bahwa hubungan antara Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja bertanda positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Brimob Batalyon B Pelopor, semakin tinggi Komitmen anggota Brimob pada organisasi untuk bekerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat. Komitmen yang semakin baik dalam bekerja merupakan hal yang penting ditingkatkan oleh Anggota Brimob Batalyon B Pelopor karena dengan tumbuhnya komitmen dari para karyawan akan meningkatkan kepuasan para karyawan dalam bekerja. Yang berarti semakin tinggi Komitmen Organisasional maka semakin baik kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang berkualitas penting dan berguna bagi suatu organisasi. QWL adalah program komprehensif departemen guna meningkatkan kepuasan karyawan, memperkuat sistem pembelajaran di tempat kerja dan dapat membantu

karyawan mengelola jika suatu perubahan terjadi dengan perubahan lebih baik (Saraji dan Dargahi, 2012).

Menurut penelitian (Rohman, 2012), telah membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Dibuktikan dengan jika tingginya quality of worklife seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya di suatu perusahaan. Seperti penelitian yang telah dilakukan (Assan dan Ahmed, 2011) menyebutkan bahwa pemimpin yang memiliki gaya otentik menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, memiliki tujuan yang jelas dan berkomitmen terhadap nilai-nilai didalam perusahaan dan hubungan mereka dan juga diperkuat dengan hasil penelitian (Darwish, 2016) membuktikan pengaruh positif bahwa komitmen organisasional akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh (Qelik et al, 2015; Achmad, 2013; Lee Huey Yiing, 2009; Sri Indarti et al, 2017). Hal ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional kepuasan kerja pada kinerja maka semakin meningkat niat kinerja karyawan untuk tetap bertahan dari kinerja. Dengan pemberian komitmen organisasional produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka berkerja.

5.5.2 Pembahasan Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian pada Tabel uji t dapat dilihat bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bertanda positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Brimob Batalyon B Pelopor semakin baik kepemimpinan para pimpinan di Brimob Batalyon B Pelopor akan meningkatkan kinerja dari setiap Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat.

Nimran (2004) Kepemimpinan atau Leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini sependapat dengan Nimran yang menyatakan begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Pimpinan yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi para karyawan untuk dapat berkinerja dengan baik.

Kepemimpinan otentik menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Kepemimpinan otentik sangat menjunjung nilai-nilai moral dan etika, sikap sifat dan tauladannya tentu menjadi sebuah acuan dan pedoman bagi seluruh anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor. Menjunjung tinggi kejujuran, disiplin dan saling menghormati antar sesama.

Pentingnya kepemimpinan otentik dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan (Robbins dan Judge, 2014) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian kepemimpinan mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang pemimpinnya lebih kuat, Perusahaan dengan kepemimpinan kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa kepemimpinan yang tinggi berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Suatu faktor individual yang penting mempengaruhi kepemimpinan otentik adalah perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan dan kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan dan kehidupan organisasi, artinya kepemimpinan otentik yang diungkapkan pada kinerja karyawan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

Nilai rata-rata dari hasil penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan otentik cukup bagus, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih memiliki keinginan dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dan situasi tertentu. Seperti yang disebutkan oleh (Nugroho, 2008) bahwa kepemimpinan otentik adalah

seorang pemimpin yang mampu jujur pada dirinya sendiri dan para pengikutnya. Pemimpin otentik harus menyadari akan dirinya sendiri dan mampu menumbuhkan kesadaran diri para karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nishtha Malik, 2018; Neuza Ribeiro, et al. 2017; Rachel, 2009; Carol, 2013 dan Hannes, et al. 2012) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang sudah pernah dilakukan di amerika yang mengatakan bahwa 9% kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi cenderung disebabkan oleh perilaku buruk ketidak seriusan dalam berkerja. *The carnegie institute* juga menganalisis catatan 10.000 orang, dan menyimpulkan bahwa 15% kesuksesan berkaitan dengan pelatihan teknis dan 85% selebihnya adalah masalah kepribadian dan sikap, (integriti.web.id). intinya Kepemimpinan otentik memiliki rasa peka yang tinggi terhadap keadaan orang lain dengan simpati atau empati.

5.5.3 Pembahasan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian pada Tabel uji t dapat dilihat bahwa hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bertanda positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Brimob Batalyon B Pelopor semakin baik komitmen para pimpinan di Brimob Batalyon B Pelopor akan meningkatkan kinerja dari setiap Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat.

Komitmen organisasional yang efektif harus memiliki dukungan yang kuat dari pimpinan dan mampu melayani sebagai peran positif untuk bawahan. (Elnaga & Imran, 2013) menyatakan bahwa tanpa komitmen organisasional yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan. komitmen organisasional (Ida, dkk, 2018) ; (Owais dan Jamid, 2017) juga membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk menjadi anggota organisasi dari perusahaan. Karyawan yang menjalani komitmen organisasional yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. jika karyawan merasakan suatu tingkat kenyamanan yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja.

Pada penelitian ini hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan hasil ini lebih disebabkan karena Komitmen Organisasi dari pimpinan lebih mampu mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Komitmen adalah salah satu penggerak (dorongan) dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan yang ingin dicapai. Sehingga komitmen merupakan dorongan dari dalam diri setiap karyawan yang akan secara signifikan mempengaruhi kepuasan dari Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua

Barat dan tidak dapat mempengaruhi kinerja dari para Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat.

5.5.4 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pada Tabel uji t dapat dilihat bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bertanda positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada Brimob Batalyon B Pelopor kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja dari para Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat. Anggota Brimob yang puas dengan kerja mereka akan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayanti, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai sebagai suatu yang menyenangkan. Pernyataan ini didukung oleh Robbins (Indrawati, 2013); (Tjahjono & Rinairti, mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari karyawannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti (Siengthai dan Pila-Ngarm, 2016; Babalola, 2016; Fu and Deshpande, 2014; Khan et al, 2012).

Martoyo (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini sependapat dengan Martoyo (2006) sehingga kepuasan merupakan kondisi emosional di Brimob Batalyon B Pelopor, jika terjadi balas jasa yang seimbang dengan yang diberikan karyawan kepada Brimob Batalyon B Pelopor maka akan tercapai kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dengan tercapainya kepuasan tersebut akan meningkatkan kinerja dari para karyawan tersebut.

5.5.5 Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan persamaan jalur kedua menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dari pimpinan di Brimob Batalyon B Pelopor dalam mempengaruhi kinerja para karyawan melalui kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kemampuan kepemimpinan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan lebih rendah dibandingkan dengan Komitmen Organisasi, hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam pola kepemimpinan di Brimob Batalyon B Pelopor dalam merangsang kepuasan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Nydia, 2012) dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan dan normative berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian (Utomo, 2011) dalam penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan kepemimpinan otentik terhadap Kinerja Pegawai dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, manfaat

yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

5.5.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pada persamaan jalur pertama dan persamaan jalur kedua menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi para karyawan Brimob Batalyon B Pelopor dalam mempengaruhi kinerja mereka melalui peningkatan kepuasan para karyawan. Komitmen organisasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan, ini menunjukkan bahwa komitmen Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat akan sangat mempengaruhi kinerja mereka karena Komitmen Organisasi karyawan yang tinggi akan meningkatkan kepuasannya sehingga peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja dari Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sudiyanto, 2015) dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Komitmen organisasional merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa komitmen yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Komitmen organisasional merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti karyawan yang menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu karyawan yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab, akan memberikan kepuasan karyawan dalam berkerja.

