

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PEGAWAI
PENGADILAN NEGERI BIREUEN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**ALAMUL HUDA
NPM: 2202120259**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALAMUL HUDA
NPM: 2202120259

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PEGAWAI
PENGADILAN NEGERI BIREUEN**

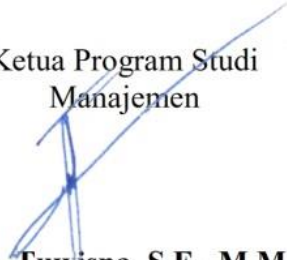
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001


Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,




Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 01 September 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALAMUL HUDA
NPM: 2202120259

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PEGAWAI
PENGADILAN NEGERI BIREUEN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 30 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Dr. Mirza Murni, S.E., M.M
NIK. 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan




ALAMUL HUDA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Alamul Huda**
NPM : 2202120259
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI BIREUEN.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 01 September 2025

Banda Aceh, 01 September 2025
Yang Menyatakan



ALAMUL HUDA

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Pada Pengadilan Negeri Bireuen”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Ayahnda Harperiyani Effendi S.H dan Ibunda Erlina S.Pd. tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber Kepuasan Kerja penulis.
4. Adik kandung saya Anzilahatta yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
8. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Serta sahabat seperjuangan penulis Deski dan Taufiq yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 28 Juni 2024

Alamul Huda

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Komitmen Organisasi	8
2.1.1.1 Definisi Komitmen Organisasi	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Komitmen Organisasi	9
2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi	10
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	13
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi	
Kepuasan Kerja	14
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis Penelitian	22
 BAB III METODE PENELITIAN	 23
3.1 Desain penelitian	23
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian.....	23
3.1.2 Jenis Penelitian	23
3.1.3 Horizon Waktu	23
3.1.4 Unit Analisis.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	24

3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	25
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi dan Operasional variabel	27
3.5 Teknik Analisi Data	29
3.6 Pengujian Data	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reabilitas	31
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	31
3.6.3.1 Uji Normalitas	31
3.6.3.2 Uji Multikolineraitas	32
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	32
3.7 Pengujian Hipotesis	32
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	32
3.7.2 Uji Simultan (Uji F)	33
3.7.3 Koefisien Determinasi (R ²)	34
3.7.4 Uji Sobel (Sobel Test)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Pengadilan Negeri Bireuen.....	36
4.2 Karakteristik Responden	39
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	41
4.3.1 Uji Validitas	41
4.3.2 Uji Reliabilitas	42
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	43
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	44
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	46
4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional	48
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4.4.1 Uji Normalitas	50
4.4.2 Uji Multikolineraitas	52
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan	55
4.6 Hasil Uji Mediasi.....	61
4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	64
4.8 Pengujian Hipotesis	66
4.9 Implikasi Penelitian	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Skala Likert	26
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	39
Tabel 4.2 Uji Validitas	41
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformatif	48
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)	55
Tabel 4.10 Kepemimpinan Transformatif (X) Terhadap Kepuasan Kerja ...	56
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Komitmen organisasi (Y).....	58
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.....	59
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur dan Sobel test.....	64
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.2 Gambar P-Plot	52
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	54
Gambar 4.4 Model Persamaan Jalur	62
Gambar 4.5 Screenshot Hasil Uji Sobel Test Online	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	75
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	77
Lampiran 3 Output SPSS	78
Lampiran 4 Nilai R-Tabel dan T-Tabel	93

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi karena menjadi pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Keberadaan pegawai memiliki peran penting sebagai penggerak dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang telah dirumuskan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, melainkan juga sangat bergantung pada kualitas pegawai yang dimiliki oleh organisasi. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, disiplin, kepuasan kerja, dan semangat kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Namun, pada kenyataannya, masih terdapat organisasi yang menghadapi permasalahan terkait rendahnya kualitas kinerja pegawai. Kondisi ini dapat terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin, kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan rendahnya semangat kerja dalam melaksanakan tugas. Permasalahan ini berdampak pada tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi prioritas yang perlu dilakukan oleh setiap organisasi agar mampu bertahan dan bersaing dalam menghadapi perkembangan lingkungan kerja yang dinamis.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor krusial yang perlu mendapatkan perhatian. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung berupaya memberikan kontribusi optimal dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Komitmen ini dapat tumbuh apabila pegawai merasa dihargai, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, serta memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat guna meningkatkan komitmen organisasi, salah satunya melalui penerapan model kepemimpinan yang efektif.

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam suatu institusi idealnya dilakukan melalui keteladanan pemimpin dalam perilaku, nilai, dan etika kerja. Selain itu, pemimpin berperan aktif dalam memberikan edukasi serta melakukan transfer pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai melalui kegiatan pendampingan dan pelatihan yang berkelanjutan. Pemimpin juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan membuka ruang komunikasi dua arah dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini bertujuan agar pegawai merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.

Kepemimpinan *transformasional* juga berperan dalam membangun motivasi kerja pegawai melalui penyampaian visi organisasi yang jelas, pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja, serta dorongan untuk terus mengembangkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemimpin dituntut untuk

memahami kondisi dan kebutuhan pegawai agar mampu memberikan dukungan yang sesuai terhadap kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kepuasan kerja pegawai dapat meningkat dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dari beberapa peneliti sebelumnya, kepemimpinan *transformatif* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Asbari, (2019). Hasil ini penelitian juga mendukung penelitian yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Kepemimpinan menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku kerja seperti Komitmen Organisasi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menambahkan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*, dimana variabel *intervening* secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur Sugiyono, (2024). Selain itu, yang menjadi pembeda dari penelitian ini yaitu dari segi objek.

Objek dalam penelitian ini adalah Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen. Total seluruh pegawai di Kantor Pengadilan Negeri Bireuen Pada Pengadilan Negeri Bireuen bertugas sebagai penyelenggara urusan pemerintah daerah di bidang kawasan permukiman dan bidang pengurusan hak-hak atas tanah dan penyuluhan pertanahan berdasarkan azas otonomi dan tugas perbantuan. Dalam upaya mencapai tugas tersebut dibutuhkannya pegawai, dikarenakan pegawai

berperan sebagai aset penting sebuah organisasi untuk menjalankan aktivitas dalam mencapai tujuan pada organisasi. Untuk itu organisasi harus memperhatikan pegawai dikarenakan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Berdasarkan hasil survey awal dengan mewawancarai mewawancarai 10 orang pegawai Pada Pengadilan Negeri Bireuen mengenai kinerja ditemukan Pencapaian Komitmen Organisasi berdasarkan *Supervisor Peneliti Internal* (SPI) dapat dikatakan belum cukup optimal. Salah satu unsur yang menjadi masalah yaitu ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dengan Kepemimpinan Transformasional, tantangan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, serta pemimpin yang tidak konsisten dalam tindakan dan nilai. Selain itu, resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya untuk implementasi visi, serta kurangnya pengukuran terhadap hasil perubahan juga dapat mengurangi efektivitas kepemimpinan transformasional dan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kepemimpinan transformasional yang tidak sesuai dengan Kepemimpinan Transformasional atau tidak konsisten dalam perilaku dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi. Selain itu, ketidakmampuan pemimpin dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau dalam mengelola perubahan yang terjadi juga dapat menurunkan kepuasan kerja, sehingga mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Dalam hal ini, kepuasan kerja pegawai berfungsi

sebagai variabel yang menghubungkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena variabel dan *research gap* yang peneliti temukan dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah banyak penelitian dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti masalah terkait Kepuasan Kerja yang dijadikan sebagai variabel *intervening* yang menjadi pembeda dari penelitian-penelitian terdahulu dengan mengambil objek Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen. Penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Pada Pengadilan Negeri Bireuen”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen?

4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan komitmen organisasi melalui kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang

berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi karyawan, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Komitmen Organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wibawa dkk, (2019) bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Putra dkk, (2019) mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Menurut Wibowo, (2023:430), komitmen organisasi merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu bagi diri sendiri, individu lain, kelompok, maupun organisasi.

Menurut Trang dkk, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Menurut Darmawanti dkk, (2018) memberikan pengertian yaitu komitmen karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Menurut Benarto dkk, (2020) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. Menurut Silaban, (2018) mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu.”.

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Kaswan (2023), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan perusahaan dalam jangka waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keinginan untuk terus bekerja di organisasi tersebut. Begitu juga Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan, 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta terikat dengan tujuan-tujuannya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dimana suatu tingkat kepercayaan dan keloayanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perusahaan ditempat ia bekerja.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Edison dkk, (2023) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain sebagai berikut:

- a. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

- c. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Trang dkk, (2020), indikator komitmen organisasi meliputi beberapa aspek yang menggambarkan sejauh mana individu merasa terikat dan loyal terhadap organisasinya. Indikator-indikator tersebut antara lain:

1. Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi
Pegawai menunjukkan keinginan kuat untuk tetap bekerja di organisasi dan tidak ingin mencari pekerjaan di tempat lain.
2. Kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi
Pegawai bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan upaya ekstra demi mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
Pegawai memahami, menerima, dan menjadikan nilai-nilai serta visi misi organisasi sebagai pedoman dalam bekerja.
4. Loyalitas terhadap organisasi
Pegawai menunjukkan kesetiaan dan tidak mudah terpengaruh oleh tawaran dari luar organisasi.
5. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi
Pegawai merasa bangga bekerja di organisasi dan secara positif mengenalkan organisasi kepada pihak luar.

Menurut Busro, (2018) mengemukakan ada 3 indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif (Affective Commitment)
Indikator Komitmen Afektif (Affective Commitment) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b. Komitmen Kontinu (Continuance Commitment)
Indikator Komitmen kontinu (Continue Commitment) meliputi memperhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Indikator Komitmen Normatif (Normative Commitment) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Aini, (2021:43) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hairudinor dkk, (2020) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mendorong para karyawannya untuk melampaui apa yang sering diharapkan dari mereka dan itu dapat meningkatkan kepercayaan, keyakinan diri karyawan dan akan menghasilkan peningkatan kinerja. Menurut Armansyah, (2022:3) kepemimpinan transformasional merupakan model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan misi organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan Kepuasan Kerja pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Jufrizen, (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau meKepuasan Kerja pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan pengembangan dari pengikut individual; mereka mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah dengan cara-cara baru dan mereka mampu menggairahkan,

membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Jufrizen, 2020 mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh ideal
Adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
2. Kepuasan Kerja yang menginspirasi
Faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat Kepuasan Kerja untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
3. Rangsangan intelektual
Hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
4. Pertimbangan yang diadaptasi
Faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (Kristiawan dkk, 2020) menyatakan Indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Kharisma.
Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pimpinannya.
2. Kepuasan Kerja Inspiratif.
Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan caracara

sederhana. Pemimpin juga membangkitkan semangat kerja sama tim, antusiasme dan optimis diantara rekan kerja dan bawahannya.

3. Stimulasi Intelektual.

Adalah upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi dan memunculkan ide baru.

4. Perhatian Individu (*Individual Consideration*).

Adalah kepemimpinan transformasional yang memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru fasilitator, orang terpercaya dan konselor.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Suparyadi, (2015:437) kepuasan kerja sebagai sikap emosional karyawan yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Maarif dan Kartika, (2014:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya.

Menurut Sutrisno, (2009:75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan dari seorang karyawan atau

pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad dalam Sule dan Priansa, (2018:180) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor Psikologi
Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: minat, kenyamanan dalam bekerj, sikap terhadap pekerjaan, bakat, serta keterampilan yang dimiliki.
2. Faktor Sosial
Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik
Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor Finansial
Faktor finansial merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Menurut Anoraga, (2009:82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain:
 - a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
 - b. Faktor psikis dan kondisi kerja Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan mengenai ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.

- c. Hubungan sosial diantara karyawan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya karyawan dalam bekerja.
 - d. Sugesti dari teman sekerja Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.
 - e. Emosi dan situasi kerja Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.
2. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:
 - a. Sikap Sikap adalah cara kerja karyawan dalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.
 - b. Umur Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.
 - c. Jenis kelamin Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.
 3. Faktor-faktor luar (ekstern) dalam kepuasan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
 - a. Keadaan keluarga karyawan Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang karyawan dengan keluarga yang bahagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.
 - b. Rekreasi Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan karyawan setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.
 - c. Pendidikan Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dkk yang dikutip dari Wibowo, (2023), terdapat lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan yang dapat memunculkan respons efektif dari individu. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

2. Gaji
Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Teman sekerja
Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh (Rahmawati dkk, 2021) dengan judul pengaruh karakteristik individu dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

karakteristik individu dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi kepuasan kerja. Individu karakteristik dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap organisasi komitmen. Namun kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh komitmen organisasi. Kemudian, dalam menguji hubungan tidak langsung, pekerjaan kepuasan tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional komitmen organisasi. Namun kepuasan kerja sepenuhnya memediasi pengaruh tersebut karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan oleh (Donny Setyawan Dan Dwi Ratmawati 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X Di Perguruan Tinggi Y. Hasil Penelitian Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasional, dan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan analisis metode PLS.

Penelitian ini dilakukan oleh (Sukamandi) Wahyu Yulianto 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja mampu

memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan oleh (Sulaeman Mar'I, 2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe. Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, karakteristik individu mempunyai a berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, transformasional kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, karakteristik individu tidak berpengaruh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan oleh (Tri Mulyani Kartini dan Hendra Bagus, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi Pada PT Bumi Lestari Sukses).

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Transformatioal Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara (Rahmawati, Mariyudi Dan Ibrahim Qamarius, 2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kepemimpinan transformatioal mempengaruhi kepuasan kerja. Individu karakteristik dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap organisasi komitmen. Namun kepemimpinan transformatioal tidak berpengaruh komitmen organisasi. Kemudian, dalam menguji hubungan tidak langsung, pekerjaan kepuasan tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformatioal komitmen organisasi. Namun kepuasan kerja sepenuhnya memediasi pengaruh tersebut karakteristik individu terhadap komitmen organisasi	• Kepemimpinan Transformatioal (X) • Kepuasan Kerja (Z) • Komitmen Organisasi (Y)	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Karakteristik Individu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X Di Perguruan Tinggi Y (Donny Setyawan Dan Dwi Ratmawati 2021)	Kuantitatif	Hasil kajian Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional, dan Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan analisis metode PLS.	• Kepemimpinan Transformatif (X) • Kepuasan Kerja (Z) • Komitmen Organisasi (Y)	• Variabel kompetensi (X) • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
3	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi) Wahyu Yulianto 2018	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transformatif dan kemampuan terhadap komitmen organisasi.	• Kepemimpinan Transformatif (X) • Kepuasan Kerja (Z) • Komitmen Organisasi (Y)	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

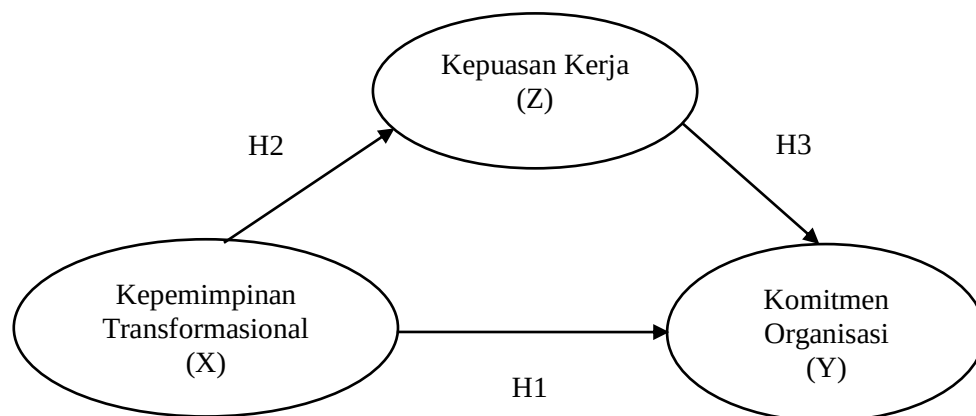
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe (Zulfikar, Marbawi Dan Aiyub 2020)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, karakteristik individu mempunyai a berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, transformasional kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh a berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	• Kepemimpinan Transformasional (X) • Kepuasan Kerja (Z) • Komitmen Organisasi (Y)	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Karakteristik Individu
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa : gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel	• Kepemimpinan Transformasional (X) • Kepuasan Kerja (Z) • Komitmen Organisasi (Y)	• Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Intervening.), (Tri Mulyani Kartini dan Hendra Bagus, 2021)		intervening (Studi Pada PT Bumi Lestari Sukses)		

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Zulfikar, dkk 2020.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model kerangka pemikiran pada gambar 2.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
- H2 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
- H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kepuasan Kerja.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2024) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2024).

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan September 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Sept-24	Mei-25	Juni-25	Juli-25
1	Pengajuan Judul Skripsi				
2	Survei Awal				
3	Penyusunan Proposal				
4	Pemeriksaan dan Revisi				
5	Seminar Proposal				
6	Pelaksanaan Penelitian				
7	Pengelolaan Data				
8	Ujian Komperensif				

3.1.4 Unit Analis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2024) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari pada Pengadilan Negeri Bireuen ini berjumlah 38 orang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2024) “*Sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel”. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi yang berjumlah 38 orang pegawai, seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) akan dijadikan sebagai sampel penelitian pada Pengadilan Negeri Bireuen.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2024)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan

kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2021:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen”. Maka terdapat tiga variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) dan variabel *intervening*. Variabel *independent* yang digunakan yaitu kepemimpinan transformasional (X) variabel *dependent* yaitu Komitmen Organisasi (Y), dan variabel *intervening* yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan,	1. Keinginan utk tetap menjadi bagian dari organisasi 2. Kesiediaan	1 - 5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Trang, dkk (2020)	untuk berusaha Keras demi organisasi 3. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi 4. loyalitas terhadap organisasi 5. kebanggaan menjadi bagian dari organisasi Trang, dkk (2020)			
Variabel Intervening						
2.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja ialah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya Wibowo (2016)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Teman sekerja Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo (2016)	1 – 5	Likert	B1–B4
Variabel Independen						
3.	Kepemimpinan Transformasional (X)	Kepemimpinan transformasional adalah Gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta mampu memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap para pengikutnya. (Kristiawan, dkk. 2020)	1. Kharisma. 2. Kepuasan Kerja Inspiratif. 3. Stimulasi Intelektual. 4. Perhatian Individu (<i>Individual Consideration</i>). (Kristiawan, dkk. 2020)	1 - 5	Likert	C1- C4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Menurut Sugiyono (2024) Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap perilaku komitmen organisasi serta dampaknya pada kepuasan kerja.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Z = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasi

X = Kepemimpinan Transformasional

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS Versi 27*.

3.6.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria komitmen organisasi yaitu :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2019:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel independen, dependen atau kedua variabel. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali, (2019:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (Variance 34 Inflating Factor) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sahir, (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian:

Ho1: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Ha1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Ho2: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Ha2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

H03: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Ha3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

H04: Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Ha4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

Ho: Kepemimpinan transformasional secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Ha: Kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.3 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali, (2019) koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan kedalam.

3.7.4 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada

analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal.

$$Sab\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pengadilan Negeri Bireuen

Pengadilan Negeri Bireuen merupakan salah satu lembaga peradilan tingkat pertama di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia yang berkedudukan di Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. Pengadilan Negeri Bireuen memiliki peran penting dalam penegakan hukum dan keadilan di wilayah hukumnya, terutama dalam menyelesaikan perkara perdata dan pidana pada tingkat pertama.

Secara struktur, Pengadilan Negeri Bireuen dipimpin oleh seorang Ketua dan Wakil Ketua Pengadilan Negeri, dibantu oleh hakim, panitera, serta pegawai kepaniteraan dan kesekretariatan yang mendukung kelancaran tugas peradilan. Pengadilan Negeri Bireuen juga menjalankan fungsi administrasi peradilan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam memperoleh keadilan secara cepat, sederhana, dan biaya ringan.

Selain menangani perkara pidana dan perdata, Pengadilan Negeri Bireuen juga melaksanakan pelayanan publik seperti layanan informasi perkara, layanan pengaduan, layanan permohonan, hingga layanan e-Court yang mendukung keterbukaan informasi publik dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan.

Pengadilan Negeri Bireuen beralamat di Jl. Medan - Banda Aceh, Cot Gapu, Kota Juang, Kabupaten Bireuen, Aceh, yang memiliki wilayah yurisdiksi mencakup seluruh wilayah Kabupaten Bireuen. Dengan adanya Pengadilan Negeri di wilayah Bireuen, masyarakat mendapatkan kemudahan dalam

mengakses keadilan serta mendapatkan pelayanan hukum yang transparan dan akuntabel.

Pengadilan Negeri Bireuen menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
2. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum.
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, sebagaimana diubah terakhir dengan UU No. 3 Tahun 2009.
4. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan.

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (sebagaimana telah diubah terakhir dengan UU No. 49 Tahun 2009), tugas pokok Pengadilan Negeri Bireuen adalah:

“Menerima, memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata pada tingkat pertama.” Pengadilan Negeri Bireuen juga berwenang memeriksa perkara lain yang diberikan undang-undang kepadanya dalam lingkup yurisdiksi wilayah Kabupaten Bireuen.

Dalam menjalankan tugas pokoknya, Pengadilan Negeri Bireuen memiliki fungsi Pengadilan Negeri Bireuen sebagai berikut:

1. Fungsi Mengadili

Melaksanakan kekuasaan kehakiman dengan menerima, memeriksa, mengadili, dan memutus perkara pidana dan perdata pada Tingkat pertama.

2. Fungsi Pelayanan

Memberikan pelayanan administrasi perkara, pelayanan administrasi umum, pelayanan informasi kepada masyarakat, dan pelayanan terhadap pencari keadilan secara cepat, tepat, transparan, dan akuntabel.

3. Fungsi Pengawasan

Melaksanakan pengawasan internal terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur Pengadilan Negeri Bireuen agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta kode etik hakim dan aparatur peradilan.

4. Fungsi Pembinaan

Melaksanakan pembinaan teknis dan administrasi kepada seluruh aparat peradilan di lingkungan Pengadilan Negeri Bireuen dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

5. Fungsi Eksekusi

Melaksanakan eksekusi putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap baik perkara perdata maupun tindak pidana sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku.

Pengadilan Negeri Bireuen mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Terwujudnya Pengadilan Negeri Bireuen yang Agung

Visi ini selaras dengan visi Mahkamah Agung RI dalam mewujudkan peradilan yang modern, akuntabel, transparan, dan terpercaya dalam memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat.

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, Pengadilan Negeri Bireuen juga memiliki visi sebagai berikut :

1. Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Bireuen.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Negeri Bireuen.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Bireuen.
5. Mewujudkan peradilan yang modern berbasis teknologi informasi.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 38 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	20	52,63%
	- Perempuan	18	47,37%
Jumlah		38	100%
2.	Usia :		
	- ≤ 30 tahun	10	26,32%
	- 30-35 tahun	15	39,47%
	- 36-40 tahun	9	23,68%
	- ≥ 40 tahun	4	10,53%
Jumlah		38	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- SMA/SLTA	12	31,58%
	- Diploma (D3)	5	13,16%
	- Sarjana (S1)	18	47,37%
	- Pascasarjana (S2-S3)	3	7,89%
Jumlah		38	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dari total 38 responden, diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 20 orang (52,63%), sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang (47,37%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki distribusi jenis kelamin yang relatif seimbang, meskipun jumlah responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

Selanjutnya diketahui bahwa responden dengan rentang usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbanyak dengan jumlah 15 orang (39,47%). Selanjutnya, responden dengan usia 20–30 tahun berjumlah 10 orang (26,32%), kemudian usia 41–50 tahun sebanyak 9 orang (23,68%), dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang (10,53%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, khususnya pada rentang usia 31–40 tahun, yang umumnya memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam organisasi.

Terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 18 orang (47,37%), kemudian SMA/ sederajat sebanyak 12 orang (31,58%), Diploma 3 (D3) sebanyak 5 orang (13,16%), dan Strata 2 (S2) sebanyak 3 orang (7,89%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini umumnya telah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik, terutama pada jenjang pendidikan S1, sehingga diharapkan dapat memahami dengan baik kuesioner yang diberikan dan memberikan jawaban yang relevan terkait penelitian yang dilakukan.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,260 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n = 38 = 0,312$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Y	0,648	0,312	Valid
Item A2		0,545	0,312	Valid
Item A3		0,673	0,312	Valid
Item A4		0,649	0,312	Valid
Item A5		0,499	0,312	Valid
Item B1	Z	0,581	0,312	Valid
Item B2		0,520	0,312	Valid
Item B3		0,644	0,312	Valid

Item B4	X	0,684	0,312	Valid
Item B5		0,666	0,312	Valid
Item C1		0,621	0,312	Valid
Item C2		0,576	0,312	Valid
Item C3		0,531	0,312	Valid
Item C4		0,696	0,312	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,312 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kepemimpinan Transformasional (X)	0,724	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Z)	0,740	0,60	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (Y)	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji reliabilitas terhadap 3 (Tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Kepemimpinan Transformasional (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Komitmen Organisasi (Y) pada Pengadilan Negeri Bireuensebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,724, 0,740, dan 0,735 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi (Y)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	(A1) Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	15	39.5	23	60.5	0	0	0	0	0	0	4,39
2	(A2) Saya bersedia bekerja lebih keras dari yang diharapkan demi keberhasilan organisasi.	12	31.6	26	68.4	0	0	0	0	0	0	4,32
3	(A3) Saya memahami dan menerima nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.	11	28.9	27	71.1	0	0	0	0	0	0	4,29
4	(A4) Saya merasa setia kepada organisasi ini dalam segala situasi.	17	44.7	21	55.3	0	0	0	0	0	0	4,45
5	(A5) Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	15	39.5	23	60.5							4,39
Nilai Rerata												4,368

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat dijelaskan sebagai berikut, pada pernyataan (A1) “Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini”, mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebanyak 23 orang (60,5%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (39,5%), dengan nilai mean sebesar 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan untuk tetap berkarir dalam organisasi dalam jangka panjang.

Pada pernyataan (A2) “Saya bersedia bekerja lebih keras dari yang diharapkan demi keberhasilan organisasi”, diperoleh hasil 26 responden (68,4%) menjawab setuju dan 12 responden (31,6%) menjawab sangat setuju, dengan nilai mean 4,32. Hal ini menunjukkan adanya komitmen responden untuk bekerja lebih keras demi keberhasilan organisasi.

Pada pernyataan (A3) “Saya memahami dan menerima nilai-nilai yang dianut oleh organisasi”, diperoleh 27 responden (71,1%) menjawab setuju dan 11 responden (28,9%) menjawab sangat setuju, dengan nilai mean 4,29. Ini menunjukkan bahwa responden telah memahami dan menerima nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi.

Pada pernyataan (A4) “Saya merasa setia kepada organisasi ini dalam segala situasi”, diperoleh 21 responden (55,3%) menjawab setuju dan 17 responden (44,7%) menjawab sangat setuju, dengan nilai mean tertinggi yaitu 4,45. Hal ini menunjukkan tingkat kesetiaan responden terhadap organisasi cukup tinggi.

Pada pernyataan (A5) “Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini”, diperoleh hasil 23 responden (60,5%) menjawab setuju dan 15 responden (39,5%) menjawab sangat setuju, dengan nilai mean 4,39. Ini menunjukkan bahwa responden merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Komitmen Organisasi adalah 4,368, yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi, tercermin dari keinginan untuk tetap berada di organisasi, kesiapan bekerja keras,

pemahaman nilai organisasi, rasa setia, serta kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kepemimpinan Transformatif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (Z)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	(B1) Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.	7	18.4	29	76.3	2	5.3	0	0	0	0	4.13
2	(B2) Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.	6	15.8	23	60.5	9	23.7	0	0	0	0	3.92
3	(B3) Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai.	13	34.2	24	63.2	1	2.6	0	0	0	0	4.32
4	(B4) Saya merasa puas dengan supervisi yang diberikan oleh atasan saya.	16	2.1	20	52.6	2	5.3	0	0	0	0	4.37
5	(B5) Hubungan saya dengan teman sekerja sangat baik dan mendukung kinerja	11	28.9	27	71.1	0	0	0	0	0	0	4,29
Nilai Rerata												4,26

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut, pada pernyataan (B1) “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (76,3%),

sangat setuju sebanyak 7 orang (18,4%), dan kurang setuju sebanyak 2 orang (5,3%), dengan nilai mean 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani karena sesuai dengan harapan mereka.

Pada pernyataan (B2) “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya”, diperoleh 23 responden (60,5%) menjawab setuju, 6 responden (15,8%) menjawab sangat setuju, dan 9 responden (23,7%) menjawab kurang setuju, dengan nilai mean 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa puas dengan gaji yang diterima, masih terdapat beberapa responden yang merasa kurang puas.

Pada pernyataan (B3) “Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai”, sebanyak 24 responden (63,2%) menjawab setuju, 13 responden (34,2%) menjawab sangat setuju, dan 1 responden (2,6%) menjawab kurang setuju, dengan nilai mean 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas terhadap sistem penilaian promosi yang dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai.

Pada pernyataan (B4) “Saya merasa puas dengan supervisi yang diberikan oleh atasan saya”, diperoleh 20 responden (52,6%) menjawab setuju, 16 responden (42,1%) menjawab sangat setuju, dan 2 responden (5,3%) menjawab kurang setuju, dengan nilai mean 4,37 yang merupakan nilai tertinggi pada variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas terhadap supervisi yang diberikan oleh atasan selama ini.

Pada pernyataan (B5) “Hubungan saya dengan teman sekerja sangat baik dan mendukung kinerja”, diperoleh 27 responden (71,1%) menjawab setuju dan 11 responden (28,9%) menjawab sangat setuju, dengan nilai mean 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai dalam organisasi sangat baik dan mendukung kinerja masing-masing pegawai.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja adalah 4,26, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari aspek kesesuaian pekerjaan, sistem penilaian promosi, supervisi atasan, hubungan kerja, maupun penghasilan yang diterima, meskipun pada aspek penghasilan masih terdapat beberapa pegawai yang merasa kurang puas.

4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformatif

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformatif

No	Kepemimpinan Transformatif (X)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	(C1) Pemimpin saya memiliki kharisma yang membuat saya segan dan menghormatinya	11	28.9	23	60.5	4	10.5	0	0	0	0	4.18
2	(C2) Saya merasa termotivasi karena pemimpin saya memberikan inspirasi kerja setiap hari.	12	31.6	24	63.2	2	5.3	0	0	0	0	4.26
3	(C3) Pemimpin	15	39.5	23	60.5	0	0	0	0	0	0	4.39

	saya memberikan stimulasi intelektual melalui tantangan dan diskusi terbuka.											
4	(C4) Pemimpin saya memperlakukan setiap pegawai dengan pertimbangan individu yang adil.	7	18.4	28	73.7	3	7.9	0	0	0	0	4.11
Nilai Rerata												4,237

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh penjelasan sebagai berikut, Pada pernyataan (C1) “Pemimpin saya memiliki kharisma yang membuat saya segan dan menghormatinya”, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (60,5%), sangat setuju sebanyak 11 orang (28,9%), dan kurang setuju sebanyak 4 orang (10,5%), dengan nilai mean sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pemimpin mereka memiliki kharisma sehingga dihormati oleh pegawai.

Pada pernyataan (C2) “Saya merasa termotivasi karena pemimpin saya memberikan inspirasi kerja setiap hari”, diperoleh 24 responden (63,2%) menjawab setuju, 12 responden (31,6%) menjawab sangat setuju, dan 2 responden (5,3%) menjawab kurang setuju, dengan nilai mean sebesar 4,26. Ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran dalam memberikan inspirasi dan motivasi kerja bagi pegawai setiap harinya.

Pada pernyataan (C3) “Pemimpin saya memberikan stimulasi intelektual melalui tantangan dan diskusi terbuka”, diperoleh 23 responden (60,5%) menjawab setuju dan 15 responden (39,5%) menjawab sangat setuju, dengan nilai mean sebesar

4,39, yang merupakan nilai tertinggi pada variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin telah memberikan stimulasi intelektual melalui tantangan dan diskusi terbuka sehingga pegawai merasa terdorong untuk berpikir kritis dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada pernyataan (C4) “Pemimpin saya memperlakukan setiap pegawai dengan pertimbangan individu yang adil”, diperoleh 28 responden (73,7%) menjawab setuju, 7 responden (18,4%) menjawab sangat setuju, dan 3 responden (7,9%) menjawab kurang setuju, dengan nilai mean sebesar 4,11. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa pemimpin telah memberikan perlakuan yang adil kepada setiap pegawai sesuai dengan pertimbangan individu masing-masing.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 4,237, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, pegawai menilai kepemimpinan transformasional dalam organisasi telah berjalan dengan baik, baik dari aspek kharisma pemimpin, inspirasi kerja, pemberian stimulasi intelektual, serta perlakuan adil kepada pegawai.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji:

jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

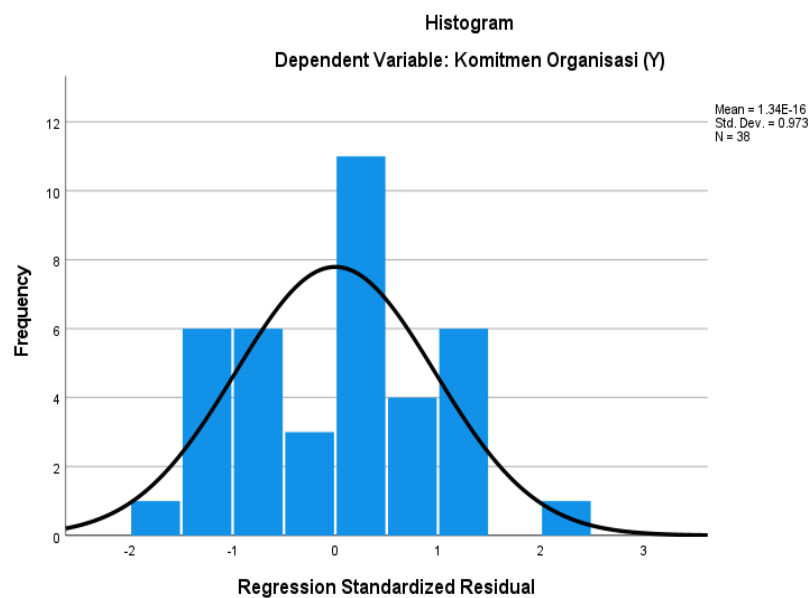
Tabel 4.7
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.200
Sig.	0.305

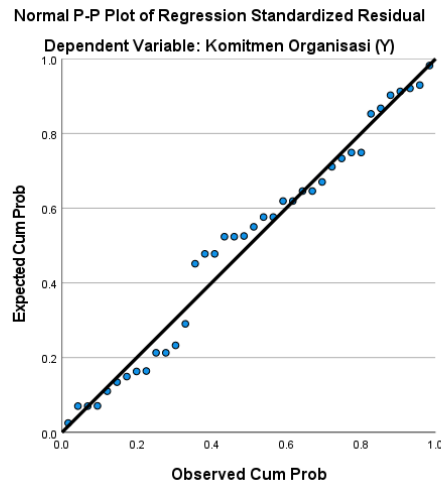
Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,305. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Gambar 4.1 Grafik Histogram



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional (X)	0,713	1,403
	Kepuasan Kerja (Z)	0,713	1,403
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)			

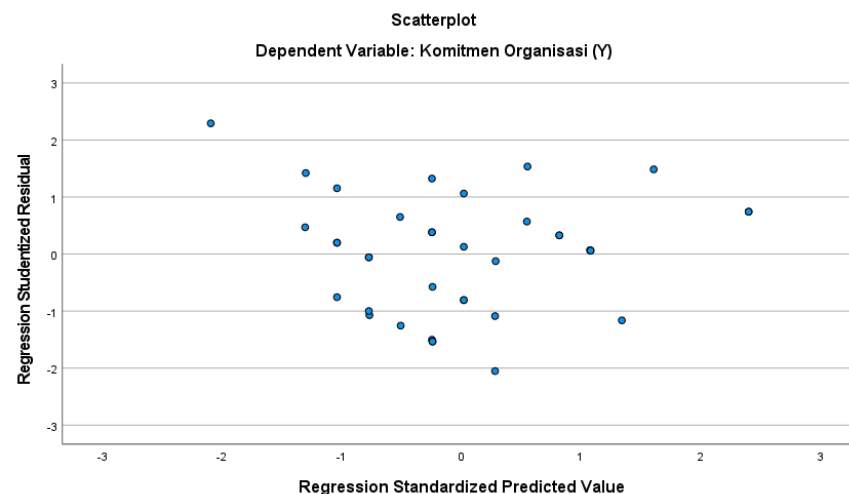
Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi

yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27 melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis dan Pembahasan)

Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Pengadilan Negeri Bireuen, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu

kepemimpinan transformasional (X), komitmen organisasi (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X)
Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	9,725	2,414		4,029	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,715	0,142	0,643	5,035	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,643				
R Square	0,413				
F Hitung	25,349				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e1$$

$$Y = 0,643X$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh Kepemimpinan Transformasional sebesar = 0,643 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Kepemimpinan Transformasional maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi pada Pengadilan Negeri Bireuensebesar 0,643. Dengan

demikian, jika Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan maka komitmen organisasi Pengadilan Negeri Bireuen akan meningkat pula.

2. Koefisiensi Korelasi $R = 0,643$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap komitmen organisasi (Y) Pengadilan Negeri Bireuendengan keeratan 64,3%.
3. Koefisiensi Determinasi $R^2 = 0,413$ menjelaskan peran variabel Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan komitmen organisasi Pengadilan Negeri Bireuen 41,3%, artinya terdapat nilai residu 58,7% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Hasil Analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X)
Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	9,607	3,006		3,196	0,003
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,674	0,177	0,536	3,809	0,001
Koefisien korelasi [R]	0,536				
R Square	0,287				
F Hitung	14,512				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,536X$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh Kepemimpinan Transformasional sebesar = 0,536 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Kepemimpinan Transformasional maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pada Pengadilan Negeri Bireuensebesar 0,536. Dengan demikian, jika Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan maka kepuasan kerja Pengadilan Negeri Bireuenakan meningkat pula.
2. Koefisiensi Korelasi $R = 0,536$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap kepuasan kerja (Z) Pengadilan Negeri Bireuendengan keeratan 53,6%.
3. Koefisisensi Determinasi $R^2 = 0,287$ menjelaskan peran variabel Kepemimpinan Transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja Pengadilan Negeri Bireuen28,7%, artinya terdapat nilai residu 71,3% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Hasil Analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja (Z)
Terhadap Komitmen organisasi (Y)

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	11,397	2,574		4,428	0,000
Kepuasa Kerja (Z)	0,497	0,122	0,561	4,070	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,561				
R Square	0,315				
F Hitung	16,568				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,561 Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,561 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula komitmen organisasi pada Pengadilan Negeri Bireuensebesar 0,561. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi Pengadilan Negeri Bireuenakan meningkat pula.
2. Koefisiensi Korelasi R = 0,561 menjelaskan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi (Y) terhadap kepuasan kerja (Z) Pengadilan Negeri Bireuendengan keeratan 56,1%.
3. Koefisisensi Determinasi $R^2 = 0,315$ menjelaskan peran variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi Pengadilan Negeri Bireuen 31,5%,

artinya terdapat nilai residu 68,5% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

Hasil analisis regresi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7,138	2,613		2,732	0,010
Kepemimpinan Transformasional(X)	0,269	0,128	0,304	2,106	0,042
Kepuasan Kerja (Z)	0,534	0,161	0,480	3,320	0,002
Koefisien korelasi	0,692				
R Square	0,479				
F Hitung	16,101				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,304X + 0,480Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh Kepemimpinan Transformasional sebesar = 0,304 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada Kepemimpinan Transformasional maka akan dapat meningkat pula komitmen organisasi Pengadilan Negeri Bireuensebesar 0,304. Maka dengan meningkatnya Kepemimpinan Transformasional akan meningkat pula komitmen organisasi Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
2. Koefisiensi regresi beta pengaruh Kepuasan Kerja sebesar = 0,480 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala linkert pada Kepuasan kerja maka akan meningkat pula komitmen organisasi Pengadilan Negeri Bireuensebesar 0,480. Maka dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkat pula komitmen organisasi Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
3. Koefisiensi korelasi $R = 0,692$ menjelaskan hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasi (Y) Pengadilan Negeri Bireuendengan keeratan hubungan 69,2% hubungan tersebut.
4. Koefisiensi Determinasi (Adjusted R^2) = sebesar 0,479 peran variabel Kepemimpinan Transformasional (X) bersama sama dengan variabel Kepuasan kerja (Z) dalam meningkatkan komitmen organisasi (Y) Pengadilan Negeri Bireuensebesar 47,9%. Sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini misalnya Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel intervening itu secara signifikan mampu menjadi mediator dalam Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh pengembangan karir (X) terhadap variabel turnover intention (Y), maka digunakanlah uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana:

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Seb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	9,607	3,006		3,196	0,003
Kepemimpinan Transformasional (X)	0,674	0,177	0,536	3,809	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)

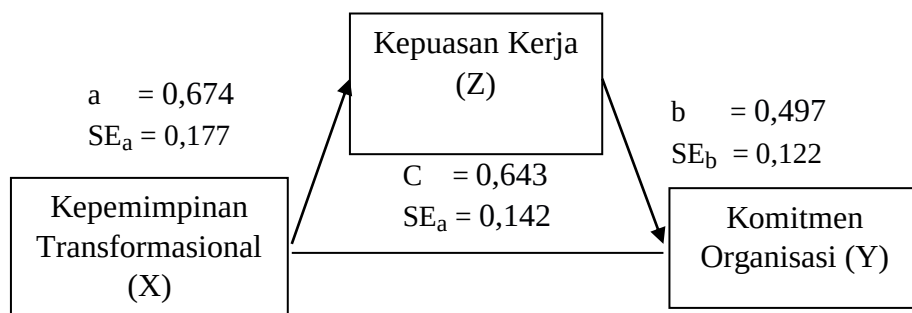
Coefficients

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7,138	2,613		2,732	0,010
Kepemimpinan Transformasional(X)	0,269	0,128	0,304	2,106	0,042
Kepuasan Kerja (Z)	0,534	0,161	0,480	3,320	0,002

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,536 dengan standar eror 0,177. Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,480 dengan standar eror 0,161 dan nilai signifikan 0,002. Sehingga Kepemimpinan Transformasional signifikan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja demikian juga kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4.4
Model Persamaan Jalur



Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari sobel test adalah:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,674 \times 0,497}{\sqrt{(0,497^2 0,177^2) + (0,674^2 0,122^2)}}$$

$$Z = \frac{0,335}{\sqrt{(0,00774) + (0,00677)}}$$

$$Z = \frac{0,335}{\sqrt{0,01451}}$$

$$Z = \frac{0,335}{0,1205}$$

$$Z = 2,781$$

Hasil penghitungan Sobel Test menunjukkan nilai $Z = 2.78$, yang lebih besar dari 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediator dalam penelitian ini berperan secara signifikan dalam memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian, terdapat pengaruh mediasi yang signifikan pada model yang diuji.

4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

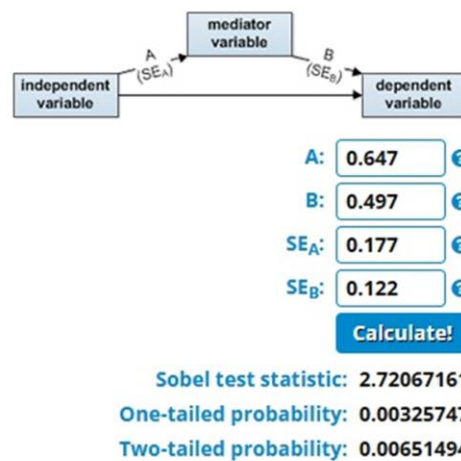
Tabel 4.13
Hasil Analisis Jalur dan Sobel test

No	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi (ρ_1)	X-Y	0,643	0,000
2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja (ρ_2)	X-Z	0,536	0,001
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (ρ_3)	Z-Y	0,561	0,000
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja	X-Z-Y	0,784	0,001
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1+(\rho_2 \times \rho_3)$			0,943	0,000
Sobel Test			2,78184194	0,005
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan sobel test online dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:

Gambar 4,5
Screenshot Hasil Uji Sobel Test Online



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi Pegawai Pengadilan Bireuen 0,643 lebih kecil dari tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,943. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.5 hasil screenshot sobel test online sebesar 2,52908987 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,005$ yang sebesar 1,96. ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, kemudian Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan komitmen organisasi selanjutnya kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap meningkatnya komitmen organisasi Pegawai Pengadilan Bireuen.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap komitmen organisasi (2) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap kepuasan kerja (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (4) Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar Variabel	Beta	Sig	Thitung	Ttabel	Keterangan
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X) Terhadap Komitmen organisasi (Y)	0,643	0,000	5,035	1,685	Menerima Ha Menolak Ho
2	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,536	0,001	3,809	1,685	Menerima Ha Menolak Ho
3	Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Komitmen organisasi (Y)	0,561	0,000	4,070	1,685	Menerima Ha Menolak Ho
4	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X) terhadap Komitmen organisasi (Y) melalui kepuasan kerja (Z)	0,784	0,044	5,426	1,685	Menerima Ha Menolak Ho

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Pada Tabel 4.16, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai beta sebesar 0,643 dan signifikansi 0,000, serta nilai thitung 5,035 yang lebih besar dari ttabel 1,685. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformatif

dalam organisasi, maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin meningkat.

2. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai beta sebesar 0,536 dan signifikansi 0,001, serta nilai thitung sebesar 3,809 yang lebih besar dari ttabel 1,685. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai beta sebesar 0,561 dan signifikansi 0,000, serta thitung sebesar 4,070 yang lebih besar dari ttabel 1,685. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
4. Kepemimpinan transformasional juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dengan nilai beta sebesar 0,784 dan signifikansi 0,044, serta nilai thitung sebesar 5,426 yang lebih besar dari ttabel 1,685. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga penerapan kepemimpinan transformasional yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.
5. Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen

Organisasi dengan koefisien sebesar 0,643 dan tetap signifikan setelah dimasukkan variabel mediator Kepuasan Kerja, sementara hasil Sobel Test menunjukkan nilai Z sebesar 2,78 yang lebih besar dari 1,96 pada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian, model ini menunjukkan terjadinya mediasi parsial (*Persial Medoation*), yang berarti selain memiliki pengaruh langsung, Kepemimpinan Transformasional juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Komitmen Organisasi melalui peningkatan Kepuasan Kerja pegawai.

4.9 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi, yang diperkuat dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, pemimpin yang mampu menjadi panutan, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, akan berdampak positif terhadap loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap institusi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya institusi, khususnya Pengadilan Negeri Bireuen, untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan. Program pelatihan kepemimpinan bagi pejabat struktural dan pimpinan unit kerja sangat disarankan agar mereka mampu menjalankan peran sebagai motivator, fasilitator, dan pembina pegawai. Selain itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, harus menjadi bagian dari strategi manajerial dalam meningkatkan komitmen organisasi secara menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisi data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.
4. Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada Pegawai Pengadilan Negeri Bireuen adalah sebagai berikut:

1. Menekankan pengaruh kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memperluas variabel dependen dari hanya komitmen organisasi menjadi kinerja pegawai secara menyeluruh.

2. Menggali peran kepuasan kerja sebagai variabel independen untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Pengadilan Bireuen.
3. Menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel dependen utama dengan melihat berbagai faktor yang mempengaruhinya (misal kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja) sehingga cakupan penelitian lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Aini, L. N., & Islamy, S. N. (2021). Dampak Pengangguran, Pendidikan, Kesehatan, PDRB Dan Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Kemiskinan di Indonesia. 1(3), 132–141.
- Ali, A., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Modern*. Bandung: Cetakan terbaru.
- Amri, R. F., S dan Rahardja, E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Komitmen Organisasi di Perusahaan (Studi Pada Pt. Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis STRATEGI*.25 (1).
- Arianty, R. (2024). *Peningkatan Kinerja Melalui SDM Berkualitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi . *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Armansyah. 2022. *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Kepuasan Kerja Kerja*. Sumatera Barat: Azka Pustaka.
- Asbari M, Santoso P. B, Purwanto A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0, *Jim Upb* Vol 8 No.1.
- Asnawi, M. A. (2019). *Komitmen Organisasi* (1st ed.). CV. Athra Samudra.
- Bangun, W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga (disi revisi).
- Donny Setyawan Dan Dwi Ratmawati 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X Di Perguruan Tinggi Y.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Febriani Fitri, Purwanto Nuri. (2019) Pengaruh Shopping Lifestyle Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Pada Konsumen Hijab Butik Rabbani Jombang, (2).
- Fitriastuti, I. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi*. Semarang: UNS Press.
- Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). In Manajemen Sumber Daya Manusia, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service).
- Hartini et al. (2021). Perilaku Organisasi. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hasiara, La (2019). *Metode Penelitian Terapan Kualitatif dan Kuantitatif*. Purwokerto: CV IRDH.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, T. M., & Bagus, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Kristiawan, M., Nizar, N., & Lestari, R. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Iqra: Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 358–369.
- Mangkunegara, A. A. A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- .
- Rahmawati, Mariyudi Dan Ibrahim Qamarius, 2021. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
- Sahir, Syafrida (2021). Metodologi Penelitian. Medan: KBM Indonesia.
- Setyawan, D., & Ratmawati, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Komitmen Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Trang, T. T. T., Tu, T. H. T., & Cuong, P. H. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Performance: A Case Study in Vietnam. *Management Science Letters*, 10(7), 1441–1450.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-289-533-6.
- Tri Mulyani Kartini dan Hendra Bagus, 2021 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.
- Wahyu Yulianto 2018, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sukamandi.
- Yulianto, W. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kemampuan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sukamandi). *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*.
- Zulfikar, Marbawi Dan Aiyub 2020, Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Personil Polres Kota Lhokseumawe.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP** **KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL** ***INTERVENING* PADA PEGAWAI PENGADILAN BIREUEN”**

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia:

- ≤ 30 tahun
- 30-35 tahun
- 36-40 tahun
- ≥ 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)

C. Variable Penelitian:

1. Komitmen Organisasi (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.					
2.	Saya bersedia bekerja lebih keras dari yang diharapkan demi keberhasilan organisasi.					
3.	Saya memahami dan menerima nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.					
4.	Saya merasa setia kepada organisasi ini dalam segala situasi.					
5.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					

2. Kepemimpinan Transformasional (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin saya memiliki kharisma yang membuat saya segan dan menghormatinya.					
2.	Saya merasa termotivasi karena pemimpin saya memberikan inspirasi kerja setiap hari.					
3.	Pemimpin saya memberikan stimulasi intelektual melalui tantangan dan diskusi terbuka.					
4.	Pemimpin saya memperlakukan setiap pegawai dengan pertimbangan individu yang adil..					

3. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.					
2.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya..					
3.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai.					
4.	Saya merasa puas dengan supervisi yang diberikan oleh atasan saya.					
5.	Hubungan saya dengan teman sekerja sangat baik dan mendukung kinerja					

Lampiran 2. Data Tabulasi

No	Komitmen Organisasi (Y)						Kepuasan Kerja (Z)						Kepemimpinan Transformatif (X)				
	A1	A2	A3	A4	A5	Σ	B1	B2	B3	B4	B5	Σ	C1	C2	C3	C4	Σ
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
2	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18
3	5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	17
4	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	19
5	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	5	20	4	5	4	4	17
6	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17
7	5	5	4	4	4	22	4	3	4	5	4	20	3	5	4	5	17
8	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17
9	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	17
10	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	17
11	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	17
12	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	18
13	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	18
14	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	17
15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
17	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	18
18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	17
19	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	3	5	5	4	17
20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	3	5	4	4	16
21	4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	4	22	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	19
23	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	3	3	5	3	14
24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	3	15
25	5	4	4	4	5	22	5	3	5	5	4	22	4	5	5	5	19
26	5	4	4	5	4	22	4	3	4	5	4	20	4	3	4	4	15
27	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
28	4	4	5	4	4	21	4	3	5	5	5	22	4	5	4	3	16
29	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16
30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20
31	5	4	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16
32	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	17
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16
35	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16
36	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
37	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
38	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	16

Lampiran 3 OutPut SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Variabel Komitmen Organisasi (Y)

• Correlations

		A1	A2	A3	A4
A1	Pearson Correlation	1	.262	.434**	.248
	Sig. (2-tailed)		.112	.006	.133
	N	38	38	38	38
A2	Pearson Correlation	.262	1	.315	.072
	Sig. (2-tailed)	.112		.054	.668
	N	38	38	38	38
A3	Pearson Correlation	.434**	.315	1	.243
	Sig. (2-tailed)	.006	.054		.142
	N	38	38	38	38
A4	Pearson Correlation	.248	.072	.243	1
	Sig. (2-tailed)	.133	.668	.142	
	N	38	38	38	38
A5	Pearson Correlation	.009	.030	.078	.356*
	Sig. (2-tailed)	.959	.856	.641	.028
	N	38	38	38	38
Komitmen Organisasi (Y)	Pearson Correlation	.648**	.545**	.673**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38

Correlations

		A5	Komitmen Organisasi (Y)
A1	Pearson Correlation	.009	.648**
	Sig. (2-tailed)	.959	.000
	N	38	38
A2	Pearson Correlation	.030	.545**
	Sig. (2-tailed)	.856	.000
	N	38	38
A3	Pearson Correlation	.078	.673**
	Sig. (2-tailed)	.641	.000
	N	38	38

A4	Pearson Correlation	.356*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	38	38
A5	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	38	38
Komitmen Organisasi (Y)	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

- Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	-.055	.479**	.305	.192
	Sig. (2-tailed)		.745	.002	.063	.247
	N	38	38	38	38	38
B2	Pearson Correlation	-.055	1	-.004	.080	.453**
	Sig. (2-tailed)	.745		.980	.632	.004
	N	38	38	38	38	38
B3	Pearson Correlation	.479**	-.004	1	.400*	.171
	Sig. (2-tailed)	.002	.980		.013	.305
	N	38	38	38	38	38

B4	Pearson Correlation	.305	.080	.400*	1	.294
	Sig. (2-tailed)	.063	.632	.013		.073
	N	38	38	38	38	38
B5	Pearson Correlation	.192	.453**	.171	.294	1
	Sig. (2-tailed)	.247	.004	.305	.073	
	N	38	38	38	38	38
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	.581**	.520**	.644**	.684**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38

Correlations

Kepuasan Kerja (Z)		
B1	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
B2	Pearson Correlation	.520**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	38
B3	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
B4	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
B5	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

- Variabel Kepemimpinan Transformasional (X)

		Correlations			
		C1	C2	C3	C4
C1	Pearson Correlation	1	.093	.111	.197
	Sig. (2-tailed)		.580	.508	.235
	N	38	38	38	38
C2	Pearson Correlation	.093	1	.005	.282
	Sig. (2-tailed)	.580		.975	.086
	N	38	38	38	38
C3	Pearson Correlation	.111	.005	1	.260
	Sig. (2-tailed)	.508	.975		.115
	N	38	38	38	38
C4	Pearson Correlation	.197	.282	.260	1
	Sig. (2-tailed)	.235	.086	.115	
	N	38	38	38	38
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pearson Correlation	.621**	.576**	.531**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000
	N	38	38	38	38

		Correlations	
		Kepemimpinan Transformasional (X)	
C1	Pearson Correlation	.621**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	
C2	Pearson Correlation	.576**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	
C3	Pearson Correlation	.531**	
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	38	
C4	Pearson Correlation	.696**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	
Kepemimpinan Transformasional (X)	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	38	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

2. Hasil Frekuensi Jawaban Responden

- Variabel Komitmen Organisasi (Y)

		Statistics					Komitmen Organisasi (Y)
		A1	A2	A3	A4	A5	
N	Valid	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.39	4.32	4.29	4.45	4.39	21.84

Frequency Table**A1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	60.5	60.5	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	68.4	68.4	68.4
	5	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	71.1	71.1	71.1

	5	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	55.3	55.3	55.3
	5	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	60.5	60.5	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	8	21.1	21.1	21.1
	21	9	23.7	23.7	44.7
	22	9	23.7	23.7	68.4
	23	8	21.1	21.1	89.5
	24	1	2.6	2.6	92.1
	25	3	7.9	7.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

- Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Frequency Table

		Statistics					Kepuasan Kerja (Z)
		B1	B2	B3	B4	B5	
N	Valid	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	3.92	4.32	4.37	4.29	21.03

Frequency Table**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3

	4	29	76.3	76.3	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	23.7	23.7	23.7
	4	23	60.5	60.5	84.2
	5	6	15.8	15.8	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.6	2.6	2.6
	4	24	63.2	63.2	65.8
	5	13	34.2	34.2	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	20	52.6	52.6	57.9
	5	16	42.1	42.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	71.1	71.1	71.1
	5	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Z)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2.6	2.6	2.6
	19	6	15.8	15.8	18.4
	20	10	26.3	26.3	44.7
	21	7	18.4	18.4	63.2
	22	6	15.8	15.8	78.9
	23	4	10.5	10.5	89.5
	24	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

- Variabel Kepemimpinan Tranformasional (Y)

Statistics						Kepemimpinan Transformasi onal (X)
		C1	C2	C3	C4	
N	Valid	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.18	4.26	4.39	4.11	16.95

Frequency Table

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.5	10.5	10.5
	4	23	60.5	60.5	71.1
	5	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

C2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.3	5.3	5.3
	4	24	63.2	63.2	68.4
	5	12	31.6	31.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

C3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	60.5	60.5	60.5
	5	15	39.5	39.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

C4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.9	7.9	7.9
	4	28	73.7	73.7	81.6
	5	7	18.4	18.4	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Kepemimpinan Transformasional (X)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	1	2.6	2.6	2.6
	15	2	5.3	5.3	7.9
	16	12	31.6	31.6	39.5
	17	13	34.2	34.2	73.7
	18	5	13.2	13.2	86.8
	19	3	7.9	7.9	94.7
	20	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

3. Uji Hipotesis

$$1. Y = \rho_{yx} X + e_1$$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.397	1.135

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.664	1	32.664	25.349	.000 ^b
	Residual	46.389	36	1.289		
	Total	79.053	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9.725	2.414		4.029	.000
	Kepemimpinan Transformasional (X)	.715	.142	.643	5.035	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

$$2. Z = \rho_{zx} X + e_2$$

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.267	1.414

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.009	1	29.009	14.512	.001 ^b
	Residual	71.965	36	1.999		
	Total	100.974	37			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X)

		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	9.607	3.006		3.196	.003

Kepemimpinan Transformasional (X)	.674	.177	.536	3.809	.001
-----------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

$$3. Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.296	1.226

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.916	1	24.916	16.568	.000 ^b
	Residual	54.137	36	1.504		
	Total	79.053	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.397	2.574		4.428	.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.497	.122	.561	4.070	.000

$$4. Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Model	Variables Entered/Removed ^a		
	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional (X) Kepuasan Kerja (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.449	1.085

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X), Kepuasan Kerja (Z)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.880	2	18.940	16.101	.000 ^b
	Residual	41.172	35	1.176		
	Total	79.053	37			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X), Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.138	2.613		2.732	.010		
	Kepuasan Kerja (Z)	.269	.128	.304	2.106	.042	.713	1.403

Kepemimpinan Transformasional (X)	.534	.161	.480	3.320	.002	.713	1.403
-----------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

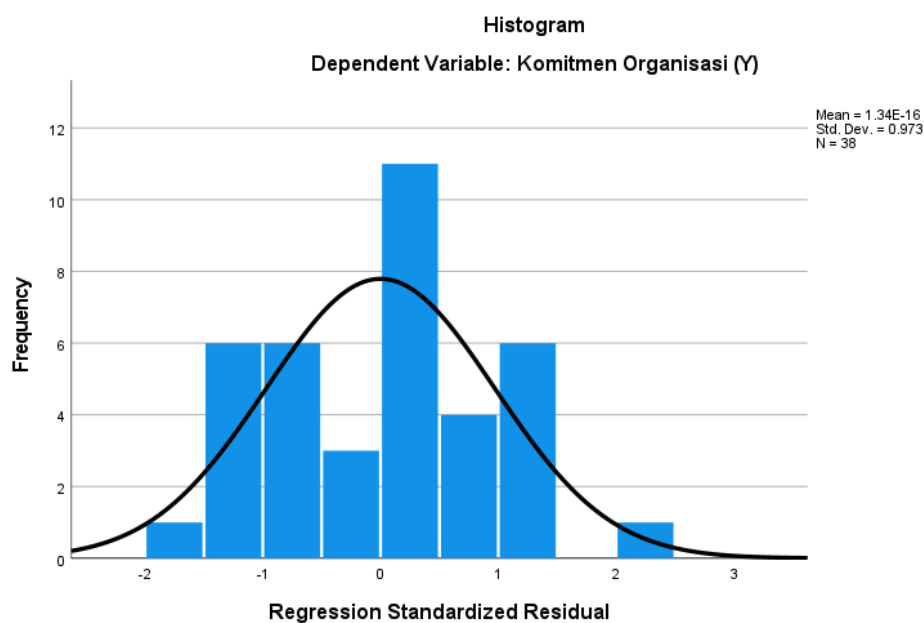
4. Uji Asumsi Klasik

Residuals Statistics^a

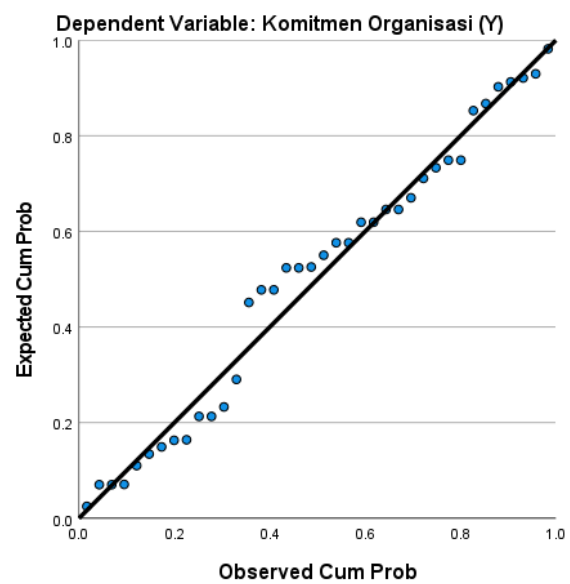
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.72	24.27	21.84	1.012	38
Std. Predicted Value	-2.093	2.401	.000	1.000	38
Standard Error of Predicted Value	.176	.465	.294	.082	38
Adjusted Predicted Value	19.28	24.11	21.83	1.018	38
Residual	-2.127	2.276	.000	1.055	38
Std. Residual	-1.962	2.099	.000	.973	38
Stud. Residual	-2.051	2.293	.006	1.019	38
Deleted Residual	-2.326	2.717	.013	1.158	38
Stud. Deleted Residual	-2.155	2.451	.006	1.042	38
Mahal. Distance	.004	5.828	1.947	1.647	38
Cook's Distance	.000	.340	.033	.059	38
Centered Leverage Value	.000	.158	.053	.045	38

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

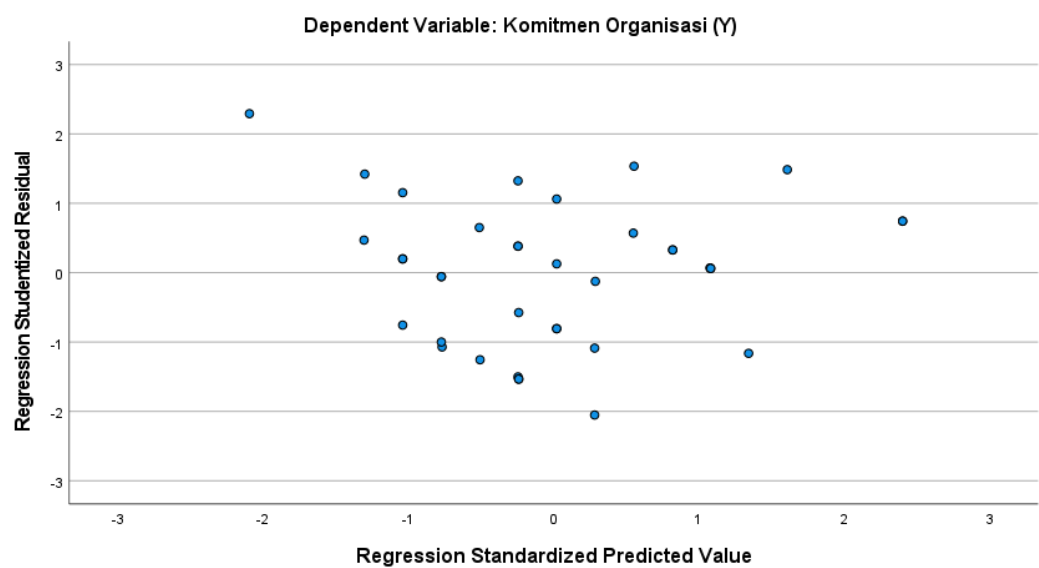
Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.05487465
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.089
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.	.305
	99% Confidence Interval	Lower Bound .294
		Upper Bound .317

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Lampiran 4 R-Tabel dan T-Tabel

- R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

- **T-Tabel**

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688