

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

4.1.1. Visi dan Misi Disperkimhub Kebumen.

1. Visi

Visi dari Disperkimhub Kebumen antara lain yaitu:

- 1) Menekankan pada pembangunan dan pengelolaan perumahan dan permukiman yang layak huni dan berkelanjutan.
- 2) Menjamin bahwa lingkungan perumahan dan permukiman memenuhi standar kesehatan yang baik.
- 3) Menciptakan lingkungan yang aman, asri, dan memberikan kenyamanan bagi penghuninya.
- 4) Memastikan pembangunan dan pengelolaan perumahan dan permukiman yang memperhatikan aspek lingkungan dan sosial dalam jangka Panjang.

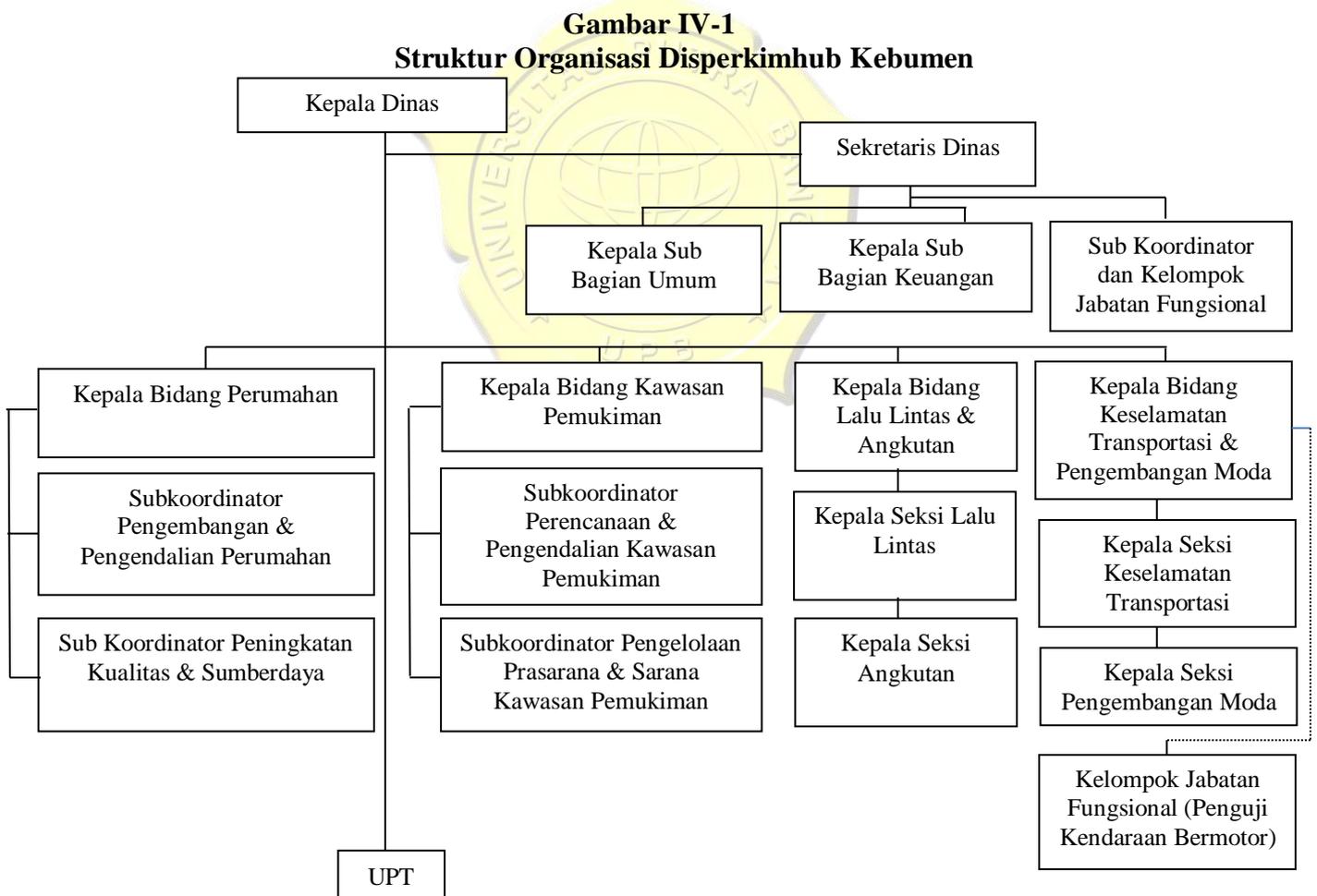
2. Misi

Misi dari Disperkimhub Kebumen antara lain yaitu:

- 1) Disperkimhub berkomitmen untuk meningkatkan kualitas birokrasi dan pelayanan publik.
- 2) Fokus pada upaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dalam bidang perumahan, kawasan permukiman, dan perhubungan.

4.1.2. Struktur Organisasi DisperkimhubKebumen.

Berikut ini adalah Struktur ogranisasi Disperkimhub:



Sumber: Disperkimhub Kebumen Tahun 2025

4.1.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan kepada 40 responden atau pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan kepada 40 responden atau pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	32	80%
2	Perempuan	8	20%
	Total	40	100%

Sumber: Disperkimhub Kebumen Tahun 2025

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas diketahui bahwa dari 40 responden, yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 32 orang atau 80%. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 20%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan kepada 40 responden atau pegawai Non PNS

Disperkimhub Kebumen maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	20 - 25 th	5	12,5%
2	26 - 30 th	6	15%
3	31 - 35 th	16	40%
4	36 – 40 th	6	15%
5	41 – 45 th	6	15%
3	>45	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: Disperkimhub Kebumen Tahun 2025

Berdasarkan tabel IV-2 di atas diketahui bahwa responden dengan usia 20 -25 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%. Responden dengan usia 26 - 30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Responden dengan usia 31 – 35 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 40%. Responden dengan usia 36 - 40 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Responden dengan usia 41 - 45 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 15%. Responden dengan usia > 45 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan kepada 40 responden atau pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan			
No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	23	57,5%
2	D3	2	5%
3	S1	10	25%
4	S2	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Disperkimhub Kebumen Tahun 2025

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden dari 40 pegawai berdasarkan tingkat pendidikan dengan lulusan SMA yaitu terdapat 23 pegawai atau 57,5%. Responden dengan tingkat pendidikan lulusan D3 yaitu terdapat 2 pegawai atau 5%. Responden dengan tingkat pendidikan lulusan S1 yaitu terdapat 10 pegawai atau 25%. Responden dengan tingkat pendidikan lulusan S2 yaitu terdapat 5 pegawai atau 12,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pembagian kuesioner yang telah dilakukan kepada 40 responden atau pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel IV-4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	1 - 5 tahun	14	35%
2	6 – 10 tahun	11	27,5%
3	11 – 15 tahun	12	30%
4	16 – 20 tahun	2	5%
5	> 20 tahun	1	2,5%
Total		40	100%

Sumber: Disperkimhub Kebumen Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 14 pegawai, atau sebesar 35%. Responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 11 pegawai, atau sebesar 27,5%. Responden dengan lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 12 pegawai, atau sebesar 30%. Responden dengan lama bekerja 16–20 tahun sebanyak 2 pegawai, atau sebesar 5%. Responden dengan lama bekerja > 20 tahun sebanyak 1 pegawai, atau sebesar 2,5% .

4.2. Analisis Statistik

Analisis kuantitatif atau statistik ini digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS 25.0 for Windows*.

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Analisis statistik ini menggunakan data dari kuesioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel 40

responden pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen. Data perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan kepada responden sebelum diolah. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan r_{tabel} dengan uji *Produk Moment*, dengan jumlah 40 responden dengan taraf signifikansi 100%. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Diperoleh = 3,12 dengan rumus

$$\begin{aligned} df &= n-2 \\ &= 40-2 \\ &= 38 \end{aligned}$$

df : *Degree of Freedom*

n : Jumlah Sampel

$$df : 40-2 = 38$$

Dapat dilihat pada tabel r_{tabel} dengan kolom 38 dan taraf signifikansi 5% uji dua arah, maka diperoleh r_{tabel} 0,312

Berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Hasil analisis uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig Kritis	Sig	Keterangan
X1_1	0,822	0,312	0,05	0,000	Valid
X1_2	0,917	0,312	0,05	0,000	Valid
X1_3	0,891	0,312	0,05	0,000	Valid
X1_4	0,830	0,312	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Tabel IV-5 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

b. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Hasil analisis uji variabel lingkungan kerja non fisik dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig Kritis	Sig	Keterangan
X2_1	0,894	0,312	0,05	0,000	Valid
X2_2	0,949	0,312	0,05	0,000	Valid
X2_3	0,901	0,312	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Tabel IV-6 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang

digunakan dalam variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

c. Variabel Pengembangan Karir (X_3)

Hasil analisis uji validitas variabel pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas
Variabel Pengembangan Karir

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig Kritis	Sig	Keterangan
X3_1	0,663	0,312	0,05	0,000	Valid
X3_2	0,831	0,312	0,05	0,000	Valid
X3_3	0,833	0,312	0,05	0,000	Valid
X3_4	0,776	0,312	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Tabel IV-7 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

d. Variabel Komitmen Organisasi (Y_1)

Hasil analisis uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig Kritis	Sig	Keterangan
Y1_1	0,760	0,312	0,05	0,000	Valid
Y1_2	0,847	0,312	0,05	0,000	Valid
Y1_3	0,856	0,312	0,05	0,000	Valid
Y1_4	0,790	0,312	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Dari Tabel IV-8 di atas dapat dijelaskan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan tingkat kekuatan suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Reliabilitas sering diartikan juga sebagai kekonsistenan. Hal ini berarti bahwa suatu alat ukur memiliki reliabilitas sempurna apabila hasil pengukuran diujikan berkali-kali terhadap subyek yang sama selalu menunjukkan hasil skor yang sama. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang digunakan konsisten. Uji reliabilitas berorientasi pada suatu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan alat bantu SPSS.

Suatu item instrument dinyatakan reliable jika *Cronbach's Alpha item deleted* menunjukkan hasil positif dan *corrected item-total correlation* tidak ada yang negative serta koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r pada tabel. Sugiyono (2020), mengatakan bahwa suatu kelompok item-item pertanyaan dinyatakan reliable

bilamana angka koefisien alpha > 0.60 . Perhitungan reliabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan program *SPSS 25.0 for Windows*.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian :

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,891	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,905	0,60	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0,806	0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,830	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Tabel IV-12 diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliabel (andal) dan dapat kita lihat pada tabel koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya $> 0,60$.

4.2.2. Asumsi Klasik

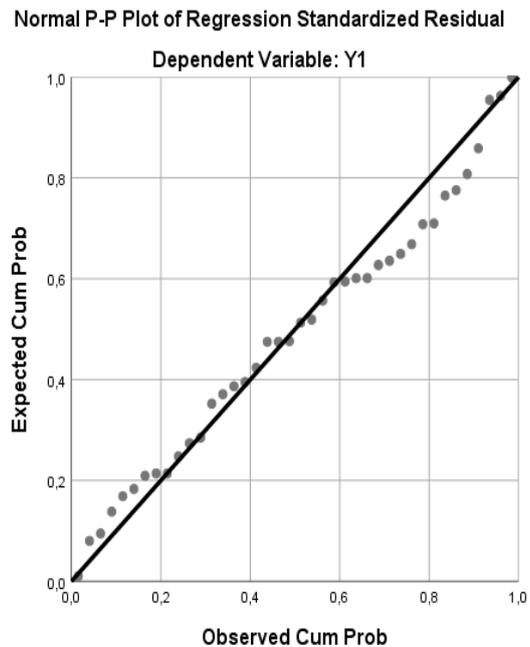
1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas P-Plot

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau

mendekati normal. Adapun hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV-3
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

> Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data gelembung plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji kolmogorov smirnov adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah data selain menggunakan analisis grafik.

Tabel IV-10
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03020429
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,059
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

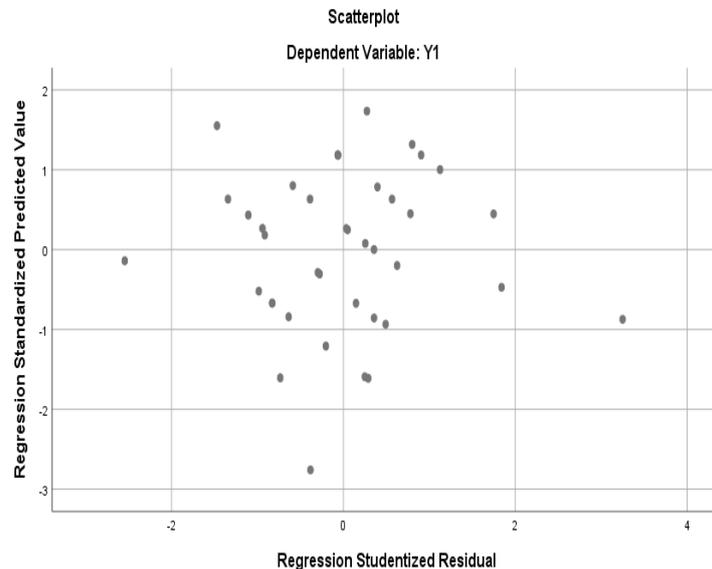
Berdasarkan uji nilai signifikansi yang diperoleh dari output SPSS kolom *one sample kolmogorov smirnov test* $0,200 > 0,05$. Maka model regresi dikatakan data terdistribusi normal jika diatas $0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

a. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Metode pengujian heteroskedastisitas pada Penelitian ini menggunakan Grafik Scatterplot. Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disuatu pengamatan ke pengamatan yang lain, hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Gambar IV-4
Uji Heterokesdastisitas



Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan gambar grafik uji heterokesdastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokesdastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya

tinggi atau bahkan mendekati 1). Berikut hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian :

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan transformasional (X_1)	0,966	1,035
Lingkungan kerja non fisik (X_2)	0,976	1,025
Pengembangan karir (X_3)	0,987	1,013

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Tabel IV-11 di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF sekitar angka kurang dari 10 atau mempunyai angka tolerance mendekati 1. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak dapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipaka

4.2.3. Regresi Linier Berganda

1. Pengujian Regresi Linier Berganda Secara Parsial

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

Tabel IV-12
Hasil Regresi Linier Berganda Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,642	1,784		0,921	0,363
X1	0,219	0,086	0,281	2,540	0,016
X2	0,239	0,097	0,273	2,479	0,018
X3	0,660	0,119	0,610	5,567	0,000

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,642 + 0,219 X_1 + 0,239 X_2 + 0,660 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Lingkungan Kerja Non Fisik

X₃ = Pengembangan Karir

b₁ = Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

b₂ = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

b₃ = Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir

1. Konstanta (a) = 1,642

Artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir dianggap konstan maka komitmen organisasi karyawan sebesar 1.642

2. Variabel independen

a. $b_1 = 0,219$

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,219, artinya jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,219 satuan.

b. $b_2 = 0,239$

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 0,239, artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan, komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,239 satuan

c. $b_3 = 0,660$

Koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X_3) sebesar 0,660, artinya jika pengembangan karir meningkat satu satuan, maka komitmen organisasi (Y) akan meningkat sebesar 0,660 satuan.

2. Pengujian Regresi Linier Berganda Secara Simultan

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Uji F variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi maka dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

Tabel IV-13
Hasil Regresi Linier Berganda Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,708	3	18,569	16,151	0,000 ^b
Residual	41,392	36	1,150		
Total	97,100	39			

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan data tabel IV-13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,151 dengan nilai signifikan 0,000. Pengambilan F tabel pada penelitian ini dengan rumus $df_2 = n - k = 40 - 4 = 36$. Maka dapat dilihat pada F tabel dengan df_1 pada kolom 3 dan df_2 pada kolom 36, sehingga diperoleh besarnya F tabel yaitu 2,87. Berdasarkan hasil regresi linier berganda uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $16,151 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Koefisien Determinasi

Untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini:

Tabel IV-14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,757 ^a	0,574	0,538	1,07227

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,538 artinya 53,8% komitmen organisasi di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan pengembangan karir (X_3), sedangkan sisanya 46,2% (100%-53,8%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.2.4. Uji Hipotesis

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen . Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau

hipotesis (H_a) diterima. Perhitungan untuk menentukan t tabel $n - k = 40 - 4 = 36$. Maka dapat dilihat pada t tabel dengan jumlah 36 dengan taraf signifikansi 5% uji dua arah diperoleh diperoleh hasil t tabel sebesar 2,028.

Tabel IV-15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Hipotesis
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	2,540	2,028	0,016	H_1 diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)	2,479	2,028	0,018	H_2 diterima
Pengembangan Karir (X_3)	5,567	2,028	0,000	H_3 diterima

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel IV-15 diatas maka diketahui hasil uji t dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut ini:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan analisis perhitungan menggunakan spss untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,540 > t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansinya 0,016 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Non

PNS pada Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 1 pada penelitian ini dapat diterima.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis perhitungan menggunakan spss untuk variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,479 > t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS pada Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 2 pada penelitian ini dapat diterima.

c. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis perhitungan menggunakan spss untuk variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, karena nilai t_{hitung} sebesar 5,567 > t_{tabel} sebesar 2,028 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap

komitmen organisasi pegawai non PNS pada Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 3 pada penelitian ini dapat diterima.

- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama atau Simultan.

Berdasarkan analisis perhitungan statistic menggunakan spss untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan, karena nilai t_{hitung} sebesar $16,151 > t_{tabel}$ sebesar 2,87 dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan pada hipotesis yang berbunyi diduga gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai non PNS pada Disperkimhub Kebumen dapat diterima. Artinya Hipotesis 4 pada penelitian ini dapat diterima.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (komitmen organisasi). Pembahasan yang lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sinaga (2023:10), megemukakan kepemimpinan trasformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh gaya kterhadap stres kerja pada penelitian ini sebesar 0,219 atau 21,9%. Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftahul (2022), hasil penelitian membuktikan hubungan yang positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022), hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga pegawai yang memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik, kondusif dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Besarnya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja pada penelitian ini sebesar 0,239 atau 23,9%.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanifatul (2023), Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amirudin (2023), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu meningkatkan komitmen organisasi.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Pengembangan karir menurut Yulita (2017) merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan pegawai. Tujuan pengembangan karir adalah kesempatan untuk berkarir dalam menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan yang tersedia di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada penelitian ini sebesar 0,660 atau 66%.

Hasil penelitian ini sejalan atau diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyanti (2020), hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh 37 Indriyani (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Non Fisik dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,151 dengan nilai signifikan 0,000. Berdasarkan hasil regresi linier berganda uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $16,151 > F_{tabel} 2,87$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel

ketiga variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai no PNS pada Disperkimhub Kebumen.

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,538 artinya 53,8% stres kerja di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan pengembangan karir (X_3), sedangkan sisanya 46,2% ($100\% - 53,8\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini seperti variabel kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain

