

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dalam upaya untuk membuktikan ada-tidaknya pengaruh Gaya kepemimpinan, Iklim komunikasi terhadap Kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB). Bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Iklim komunikasi terhadap OCB dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, Studi Pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan kepada 68 karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta dengan kriteria bahwa karyawan tersebut telah bekerja di perusahaan ini minimal selama 5 bulan sampai setahun, tidak dalam masa cuti, dan tidak sedang dalam perkara kriminal. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang menjadi sampel penelitian melalui kuesioner. Hasil dari jawaban-jawaban dari para responden ini yang nantinya akan menjadi informasi untuk menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif yang meliputi penilaian responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dan analisis kuantitatif sebagai analisis yang menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah model Analisis Regresi Linier Berganda serta analisis jalur (*Path Analysis*).

4.1 Gambaran Umum PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta

Yogyakarta, sebagai salah satu kota pariwisata di Indonesia mempunyai berbagai macam destinasi wisata, mulai dari wisata alam, wisata sejarah, wisata seni budaya sampai wisata kuliner dan belanja. Salah satu wisata alam dan lingkungan hidup di Yogyakarta adalah kebun binatang Gembira Loka. Dari sudut pandang sejarahnya, kebun binatang Gembira Loka ini menjadi objek yang menarik untuk diteliti. keberadaan Kebun Raya dan Kebun Binatang Gembira Loka Yogyakarta juga penting untuk dilestarikan. Sehubungan dengan sebagai pusat penelitian satwa, memberikan informasi dan sarana pendidikan tentang satwa serta penyadaran untuk mencintai dan melestarikannya. Oleh karena itu, diharapkan kebun binatang Gembira Loka tidak hanya menjadi tempat rekreasi berwawasan lingkungan yang kreatif, menarik dan edukatif. Akan tetapi juga sebagai paru-paru kota dan sebagai cadangan air resapan di kota Yogyakarta.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan dan menjaga kualitas serta pelayanan Kebun Binatang Gembira Loka Yogyakarta dapat dimulai dari dalam organisasi itu sendiri. Salah satu faktor tersebut adalah iklim komunikasi organisasi. Pembahasan mengenai iklim komunikasi di kebun binatang Gembira Loka ini menjadi penting dan menarik untuk diteliti karena momen pergantian atau perubahan manajemen organisasi secara langsung maupun tidak langsung pasti akan berdampak pada para anggota organisasi (karyawan). Sebaliknya, dari pihak pimpinan manajemen membutuhkan data, feedback atau penilaian dari para

anggota organisasi tentang pergantian manajemen yang terjadi guna evaluasi lebih lanjut.

Ide awal pembangunan Kebun Raya dan Kebun Binatang Gembira Loka berasal dari keinginan Sri Sultan Hamengku Buwono VIII pada tahun 1933 akan sebuah tempat hiburan, yang dinamakan Kebun Rojo. Ide tersebut direalisasikan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX dengan bantuan Ir. Karsten, seorang arsitek berkebangsaan Belanda. Ir. Karsten kemudian memilih lokasi disebelah barat sungai Winongo, karena dianggap sebagai tempat paling ideal untuk pembangunan Kebun Rojo tersebut. Namun akibat dampak Perang Dunia II dan juga pendudukan oleh Jepang, pembangunan Kebun Rojo terhenti.

Pada saat proses pemindahan ibukota negara dari Yogyakarta kembali ke Jakarta di tahun 1949 setelah berakhirnya Perang Dunia II, terdapat lagi sebuah ide untuk memberikan kenang-kenangan kepada masyarakat Yogyakarta berupa sebuah tempat hiburan. Pemerintah pusat yang dipelopori oleh Januismadi dan Hadi, SH. Ide tersebut mendapat sambutan hangat dari masyarakat Yogyakarta, akan tetapi realisasinya masih belum dirasakan oleh masyarakat. Hingga di tahun 1953, dengan berdirinya Yayasan Gembira Loka Yogyakarta yang diprakarsai oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX. Dan Sri Paduka KGPAA Paku Alam VIII sebagai ketua, maka pembangunan Kebun Rojo yang tertunda baru benar-benar dapat direalisasikan.

Selang beberapa tahun kemudian, tepatnya tahun 1959, KGPAA Paku Alam VIII menunjuk Tirtowinoto untuk melanjutkan pembangunan Gembira Loka. Dipilihnya Tirtowinoto karena yang bersangkutan dinilai memiliki

kecintaan terhadap alam dan minat yang besar terhadap perkembangan Gembira Loka. Ternyata sumbangsih Tirtowinoto yang tidak sedikit, baik dalam hal pemikiran maupun material, terbukti mampu membawa kemajuan yang pesat bagi Gembira Loka. Sehingga pada tahun 1978, ketika koleksi satwa yang dimiliki semakin lengkap, sehingga pengunjung Gembira Loka mampu mencapai 1,5 juta orang.

Dalam perkembangannya, pada bulan November 2009 Yayasan Gembira Loka menjalin kerjasama dengan PT. Buana Alam Tirta untuk mengelola Gembira Loka, dan diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi Gembira Loka di masa depan.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang (UU) Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan dan UU Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU Nomor 16 Tahun 2001, maka badan hukum berbentuk yayasan dianggap tidak luwes lagi untuk mengelola suatu usaha, termasuk di dalamnya dalam mengelola dan upaya pengembangan Kebun Raya dan Kebun Binatang (KRKB) Gembira Loka.

Untuk itulah, pengurus Yayasan Gembira Loka (YGL) mempunyai gagasan memilih satu dari dua alternative yang ada. Pertama, mengubah bentuk dari yayasan menjadi Perseroan Terbatas (PT). Kedua, membentuk atau mendirikan PT, tanpa perlu mengubah atau menghilangkan keberadaan Yayasan Gembira Loka (YGL). Atas saran Dewan Pembina, dalam hal ini Ngarsa Dalem Sri Sultan Hamengku Buwono X dan Sri Paduka KGPAA Paku Alam IX. Maka

selanjutnya pada 18 Maret 2008 dibentuklah PT, yang dibidani Yayasan Gembira Loka (YGL), dinamai PT. Buana Alam Tirta (BAT).

Kemudian, pada 16 November 2009, yayasan Gembira Loka (YGL) menjalin kerja sama dengan PT. Buana Alam Tirta (BAT) untuk mengelola KRKB Gembira Loka. Dalam kerja sama itu, PT. Buana Alam Tirta ditunjuk dan dipercaya menjadi mitra Yayasan Gembira Loka (YGL), untuk mengelola KRKB Gembira Loka. Yang kemudian lebih dikenal dengan sebutan Gembira Loka Zoo atau disingkat GLZoo. Perjanjian kerja sama antara Yayasan Gembira Loka (YGL) dengan PT. Buana Alam Tirta (BAT) ini berlaku untuk jangka waktu selama 20 tahun, hingga 16 November 2029. Maksud dan tujuan Yayasan Gembira Loka (YGL) seperti tertuang dalam akta pendirian, mengadakan kebun binatang dan tempat hiburan yang sehat bagi masyarakat, sekaligus bermanfaat untuk memberikan pengetahuan dan pendidikan.

GLZoo sendiri mempunyai visi melestarikan tumbuh-tumbuhan dan satwa sesuai alam habitatnya, sehingga bermanfaat bagi alam dan kehidupan manusia. Sedangkan misinya, mengembangbiakkan dan melestarikan tumbuhan, mensejahterakan satwa dan memelihara atau merawat sesuai habitatnya, menangkarkan satwa dengan menjaga kemurnian genetik. Selain itu, juga sebagai pusat penelitian satwa, memberikan informasi, dan sarana pendidikan tentang satwa serta penyadaran untuk mencintai dan melestarikannya. Dengan misi tersebut, diharapkan GLZoo tidak hanya menjadi tempat rekreasi berwawasan lingkungan yang kreatif, menarik dan edukatif. Akan tetapi juga sebagai paru-paru kota dan sebagai cadangan resapan air di Kota Yogyakarta.

Perlu diketahui, pengurus Yayasan Gembira Loka (YGL) saat ini pada hakekatnya merupakan generasi kedua dari pendiri KRKB Gembira Loka, yaitu mendiang Ngarsa Dalem Sri Sultan Hamengkubuwono IX dan Sri Paduka KGPAA Paku Alam VIII, dibantu almarhum Tirtowinoto yang memiliki andil besar dalam mengembangkan Gembira Loka, tak hanya berupa pemikiran, tetapi juga finansial maupun material demi kemajuan KRKB Gembira Loka. Sedangkan PT. Buana Alam Tirta (BAT) dikelola generasi ketiga dari para pendiri KRKB Gembira Loka. Nama PT. Buana Alam Tirta (BAT) diambil dari penggabungan tiga tokoh yang berjasa atas keberadaan KRKB Gembira Loka.

Dengan demikian PT. Buana Alam Tirta (BAT) selaku manajemen GLZoo dan wajib berkomitmen tinggi untuk mengembangkan KRKB Gembira Loka, arena ini sesuai amanat dan cita-cita para tokoh pendirinya. Artinya, keberadaan PT. Buana Alam Tirta (BAT) tidak semata-mata mencari keuntungan, seperti kebanyakan badan usaha yang berbentuk PT lainnya. Kalau pun PT. Buana Alam Tirta (BAT) ternyata mampu mendapatkan keuntungan. Maka sesuai dengan visi dan misi keberadaannya, tentu keuntungan tersebut hendaknya lebih banyak dimanfaatkan untuk upaya pengembangan GLZoo. Sehingga hanya sebagian kecil yang dibagikan sebagai deviden para pemegang saham.

Seperti diketahui, sejak pengelola PT. Buana Alam Tirta (BAT), pengunjung GLZoo mengalami kemajuan pesat, setelah sempat terpuruk akibat gempa bumi 2006 lalu. Pada tahun tersebut KRKB Gembira Loka hanya didatangi 354 ribu pengunjung. Namun pasca gempa, berkat pengembangan dan image yang semakin baik, GLZoo tak lagi terkesan kotor, bau, kumuh, dan gersang. Sejak

dikelola oleh PT. Buana Alam Tirta (BAT), pengunjung GLZoo terus meningkat signifikan. Terbukti, jumlah pengunjung tahun 2011, angka pengunjung nyaris menembus 1,2 juta orang. Terakhir, pada tahun 2012 jumlah pengunjung meningkat hingga 1,4 juta orang lebih.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta

VISI :

Melestarikan tumbuh-tumbuhan dan satwa sesuai dengan alam habitatnya, sehingga bisa bermanfaat bagi alam dan kehidupan manusia

MISI:

- Tempat pengembangan dan pelestarian jenis-jenis tumbuhan.
- Sebagai paru-paru kota dan cadangan air resapan di kota Yogyakarta.
- Sebagai lembaga konservasi yang mampu mensejahterakan satwa dengan memelihara dan merawat satwa sesuai habitatnya.
- Mengembangbiakan tumbuhan dan menangkarkan satwa dengan menjaga kemurnian genetic dan keanekaragaman jenis tumbuhan dan satwa.
- Pusat penelitian satwa yang mampu memberikan informasi mengenai jenis satwa, habitat satwa, pakan, cara reproduksi dan perawatan satwa guna menunjang pelestarian satwa.

- Sebagai sarana pendidikan yang mampu memberikan informasi tentang satwa sehingga menambah pengetahuan akan manfaat pelestarian satwa di lembaga konservasi.
- Untuk penyadaran kepada masyarakat untuk mencintai dan melestarikan jenis tumbuhan dan satwa dari bahaya kepunahan.
- Tempat rekreasi berwawasan lingkungan agar lebih dirasakan manfaat atas keseimbangan dan kemanfaatan ekosistem yang ada.

4.2 Hasil Uji Instrumen Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi sederhana (*Product Moment*) antara skor yang ada pada setiap indikator (butir) dengan skor total dari butir-butir dalam sebuah variabel (konstruk).

Pengujian dengan menggunakan standar taraf *signifikansi* 5 % ($=0,05$), artinya apabila nilai *signifikansi* yang diperoleh dari hasil perhitungan kurang atau sama dengan 0,05 ($\leq 0,05$), maka H_0 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang satu mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap variabel yang lain, dengan demikian butir yang uji dinyatakan valid alat pengukur.

Hasil perhitungan atau pengujian terhadap validitas instrumen yang digunakan untuk penelitian ini dapat diikuti pada penjelasan berikut ini :

4.2.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel Gaya Kepemimpinan dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan skor total, menggunakan *Korelasi Product Moment* sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Koef. Kor.	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.622	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.791	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.792	0.000	Valid
	X _{1.4}	0.774	0.000	Valid
	X _{1.5}	0.757	0.000	Valid
	X _{1.6}	0.626	0.000	Valid
	X _{1.7}	0.786	0.000	Valid
	X _{1.8}	0.788	0.000	Valid
	X _{1.9}	0.750	0.000	Valid
	X _{1.10}	0.629	0.000	Valid
	X _{1.11}	0.798	0.000	Valid
	X _{1.12}	0.798	0.000	Valid
	X _{1.13}	0.774	0.000	Valid
	X _{1.14}	0.757	0.000	Valid
	X _{1.15}	0.605	0.000	Valid
	X _{1.16}	0.798	0.000	Valid
	X _{1.17}	0.779	0.000	Valid
	X _{1.18}	0.770	0.000	Valid
	X _{1.19}	0.750	0.000	Valid
	X _{1.20}	0.605	0.000	Valid
	X _{1.21}	0.798	0.000	Valid
	X _{1.22}	0.779	0.000	Valid
	X _{1.23}	0.770	0.000	Valid
	X _{1.24}	0.770	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel kepemimpinan menunjukkan koefisien korelasinya

signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel kepemimpinan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini menunjukkan terdapat kesamaan antara variabel kepemimpinan di kuesioner dengan fakta di lapangan yang terjadi maka dapat dikatakan kuesioner tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

4.2.2 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel iklim komunikasi dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan skor total, menggunakan *Korelasi Product Moment* sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Komunikasi

Variabel	Indikator	Koef. Kor.	Sig	Keterangan
Iklim Komunikasi (X2)	X _{2.1}	0.657	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.774	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.682	0.000	Valid
	X _{2.4}	0.810	0.000	Valid
	X _{2.5}	0.792	0.000	Valid
	X _{2.6}	0.630	0.000	Valid
	X _{2.7}	0.772	0.000	Valid
	X _{2.8}	0.673	0.000	Valid
	X _{2.9}	0.821	0.000	Valid
	X _{2.10}	0.791	0.000	Valid
	X _{2.11}	0.641	0.000	Valid
	X _{2.12}	0.760	0.000	Valid
	X _{2.13}	0.684	0.000	Valid
	X _{2.14}	0.798	0.000	Valid
	X _{2.15}	0.810	0.000	Valid
	X _{2.16}	0.792	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel iklim komunikasi menunjukkan koefisien

korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel iklim komunikasi valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini menunjukkan terdapat kesamaan antara variabel iklim komunikasi di kuesioner dengan fakta di lapangan yang terjadi maka dapat dikatakan kuesioner tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel kepuasan kerja dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan skor total, menggunakan *Korelasi Product Moment* sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Koef. Kor.	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z ₁	0.636	0.000	Valid
	Z ₂	0.785	0.000	Valid
	Z ₃	0.815	0.000	Valid
	Z ₄	0.765	0.000	Valid
	Z ₅	0.743	0.000	Valid
	Z ₆	0.636	0.000	Valid
	Z ₇	0.785	0.000	Valid
	Z ₈	0.815	0.000	Valid
	Z ₉	0.765	0.000	Valid
	Z ₁₀	0.743	0.000	Valid
	Z ₁₁	0.636	0.000	Valid
	Z ₁₂	0.785	0.000	Valid
	Z ₁₃	0.815	0.000	Valid
	Z ₁₄	0.765	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel kepuasan kerja menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel kepuasan

kerja valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini menunjukkan terdapat kesamaan antara variabel kepuasan kerja di kuesioner dengan fakta di lapangan yang terjadi maka dapat dikatakan kuesioner tersebut mempunyai validitas yang tinggi.

4.2.4 Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Berikut adalah uji validitas per item pada variabel OCB dengan menghitung korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan skor total, menggunakan *Korelasi Product Moment* sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel OCB

Variabel	Indikator	Koef. Kor.	Sig	Keterangan
OCB (Y)	Y _{.1}	0.777	0.000	Valid
	Y _{.2}	0.611	0.000	Valid
	Y _{.3}	0.791	0.000	Valid
	Y _{.4}	0.783	0.000	Valid
	Y _{.5}	0.750	0.000	Valid
	Y _{.6}	0.756	0.000	Valid
	Y _{.7}	0.611	0.000	Valid
	Y _{.8}	0.791	0.000	Valid
	Y _{.9}	0.783	0.000	Valid
	Y _{.10}	0.750	0.000	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi dari semua item kuesioner variabel OCB menunjukkan koefisien korelasinya signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Sehingga kuesioner dari variabel OCB valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini menunjukkan terdapat kesamaan antara variabel OCB di kuesioner dengan fakta di lapangan yang terjadi maka dapat dikatakan kuesioner tersebut mempunyai validitas yang tinggi

4.2.5 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen (alat pengukur) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2010). Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Berbeda dengan uji validitas, maka pengujian terhadap reliabilitas instrumen dilakukan secara serentak. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas, salah satunya adalah dengan formulasi koefisien Alpha Cronbach (Sugiyono, 2010). Dengan konsep Alpha Cronbach ini, maka jika koefisien Alpha Cronbach hasil perhitungan bernilai $\geq 0,6$ maka indikator-indikator dalam sebuah konstruk atau variabel dinyatakan reliabel, sebaliknya jika koefisien Alpha Cronbach bernilai $< 0,6$ maka indikator-indikator dalam sebuah konstruk atau variabel dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 21 untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.965	Reliabel
Iklim Komunikasi	0.947	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.940	Reliabel
OCB	0.908	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2015.

Dari hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS, dapat diketahui bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel hal ini ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha $> 0,6$ dari masing-masing variabel penelitian. Variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0.965 lebih dari 0,6 yang berarti nilai Cronbach Alfa $>$

0,6 data dianggap reliabel. Variabel Iklim komunikasi sebesar 0,947 lebih dari 0,6 yang berarti nilai Cronbach Alfa $> 0,6$ data dianggap reliabel. Variabel Kepuasan kerja sebesar 0,940 lebih dari 0,6 yang berarti nilai Cronbach Alfa $> 0,6$ data dianggap reliabel. Variabel OCB sebesar 0,908 lebih dari 0,6 yang berarti nilai Cronbach Alfa $> 0,6$ data dianggap reliabel. Dengan demikian pertanyaan dalam kuesioner memiliki ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran yang baik.

Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, kepuasan kerja dan OCB tersebut reliabel, sehingga kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Hal ini menunjukkan sejauh mana pengukuran variabel penelitian meliputi variabel gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, kepuasan kerja dan OCB dari suatu test tetap konsisten setelah di lakukan berulang-ulang terhadap subjek dalam kondisi yang sama.

4.3 Karakteristik Responden Karyawan

Deskripsi identitas responden seluruh karyawan tetap PT. Buana Alam Tirta Gebira Loka Yogyakarta secara lengkap adalah sebagai berikut :

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Robbins (2003) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya

daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemahiran yang lebih tinggi daripada pria.

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 68 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Pria	50	73.5 %
Wanita	18	26.5 %
Jumlah	68	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui dari 68 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (73.5%), sedangkan untuk responden wanita sebanyak 18 orang (26.5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan banyaknya pegawai laki-laki menggambarkan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta sangat membutuhkan karyawan laki-laki untuk mendukung kinerja di perusahaan.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari (Sedarmayanti, 2003).

Teori ini menganggap pertumbuhan pendidikan masyarakat ditentukan oleh produktivitas perorangan. Jika setiap orang memiliki penghasilan yang lebih tinggi karena pendidikannya lebih tinggi, maka pertumbuhan ekonomi masyarakat dapat ditunjang dan menganggap pendidikan formal merupakan suatu investasi bagi individu. Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seorang responden.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 68 responden diperoleh informasi tentang pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SMA	17	25%
D3	22	32.3%
S1	29	42.7%
Jumlah	68	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui dari 68 responden, pendidikan terakhir responden adalah selanjutnya pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang (25%) selanjutnya D3 sebanyak 22 orang (32.3%) dan selanjutnya pendidikan S1 sebanyak 29 orang (42.7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta mayoritas pendidikan terakhir adalah S1. Hal ini diharapkan akan memberikan kualitas tenaga kerja yang berpendidikan S1 untuk memaksimalkan kemampuan mereka untuk mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 68 responden diperoleh data tentang masa kerja karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Manajer	5	7.3%
Kepala bidang	30	44.2%
Kepala bagian	13	19.2%
Kepala unit	15	20.5%
Staff	6	8.8%
Jumlah	68	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari total 68 karyawan tetap mayoritas karyawan bekerja di jabatan kepala bidang sebanyak 30 orang

karyawanan atau sebesar 44.2%, selanjutnya pada jabatan kepala unit sebanyak 24 orang karyawan atau sebesar 20.5% sedangkan pada jabatan kepala bagian sebanyak 13 orang karyawan atau sebesar 19.2%, pada jabatan staff sebanyak 6 orang karyawan atau sebesar 8.8%, dan pada jabatan manajer sebanyak 5 orang atau sebesar 7.3%. Dapat disimpulkan rata-rata karyawan tetap yang bekerja di PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta adalah sebagai kepala bidang.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 68 responden diperoleh data tentang usia karyawan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat di lihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Karakteristik Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
25	1	1.6%
26 – 35	24	35.8%
36 – 45	21	30.8%
46 -55	20	27.9%
56 – 65	2	3.9%
Jumlah	68	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Bedasarkan tabel 4.9 di atas dapat di lihat bahwa dari total 68 karyawan tetap mayoritas 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 24 karyawan atau 35.8%, kemudian di susul oleh kelompok usia 36 – 45 tahun sebanyak 21 karyawan atau 30.8%, sedangkan kelompok usia 25 tahun sebanyak 1 karyawan atau 1.6% dan kelompok usia 46 – 55 tahun sebanyak 20 karyawan atau 27.9%, selain itu untuk usia 56 – 65 tahun sebanyak 2 karyawan atau 3.9%. Dapat disimpulkan dengan mendasari teori siklus karir bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 26 – 35 tahun yaitu tahap penetapan dalam usia yang cukup produktif sehingga bisa lebih maksimal dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dimana pada usia ini karyawan akan bekerja keras untuk bisa mengatasi situasi dalam pekerjaan yang sulit dan berjuang menapaki tangga karir yang bisa membuat mereka nyaman dengan gagasan hidup dan akan menjadi lebih mudah.

4.4 Analisis Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Deskripsi data penelitian menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pernyataan dari gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, kepuasan kerja dan OCB pada 68 karyawan Studi Pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta. Penilaian karyawan terhadap variabel penelitian didasarkan pada instrumen yang ada menggunakan skala likert, dimana skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan tidak setuju, skor 3 menunjukkan kurang setuju, skor 4 menunjukkan setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju.

Mengenai variabel atau konstruk utama yang terdiri dari beberapa indikator, maka nilainya didasarkan pada skor rata-rata dari indikator-indikatornya atau dari rata-rata dari skor butir-butirnya. Selanjutnya dari skor rata-rata tersebut kemudian dikonversi menjadi skor 1 hingga skor 5 dengan cara sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{Mean skor Max} - \text{Mean skor Min}}{\text{Kelompok}}$$

i : Interval

Dari nilai rata-rata yang skor terbesarnya = 5 dan minimumnya = 1, maka konversi skor rata-rata menjadi skor skala Likert adalah :

$$i = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan menggunakan interval tersebut, maka konversi skor rata-rata setiap variabel seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Konversi Skor Rata-Rata menjadi Skor Likert

Interval	Skor	Kategori
1.000 s/d 1.800	1	SS = Sangat Tidak Setuju
>1.800 s/d 2.600	2	TS = Tidak Setuju
>2.600 s/d 3.400	3	KS = Kurang Setuju
>3.400 s/d 4.200	4	S = Setuju
>4.200 s/d 5.000	5	SS = Sangat Setuju

Sumber: Data diolah

4.4.1 Persepsi Responden Variabel Gaya Kepemimpin (X_1)

Menurut Harsey dan Blanchard (2005) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola interaksi antara pemimpin dan bawahan sehingga para

pemimpin untuk memotivasi bawahan untuk mengikuti instruksi mereka. Gaya kepemimpinan terbaik adalah gaya kepemimpinan yang mampu beradaptasi dengan karyawan, situasi dan kondisi tertentu. Pemahaman situasional secara khusus dihubungkan dengan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada.

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat di lihat dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Descriptive Statistics Variabel Kepemimpinan yang Dirinci
Menurut Indikatornya
Deskriptive statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	68	2.00	5.00	3.76	.77494
X1.2	68	2.00	5.00	3.88	.78283
X1.3	68	2.00	5.00	3.85	.83335
X1.4	68	2.00	5.00	3.92	1.02675
X1.5	68	2.00	5.00	3.95	.87133
X1.6	68	2.00	5.00	3.79	.78339
Mean				3.85	
X1.7	68	2.00	5.00	3.85	.77776
X1.8	68	2.00	5.00	3.82	.82753
X1.9	68	2.00	5.00	3.89	1.02418
X1.10	68	2.00	5.00	3.92	.86931
X1.11	68	2.00	5.00	3.79	.76410
X1.12	68	2.00	5.00	3.88	.76352
Mean				3.85	
X1.13	68	2.00	5.00	3.85	.81524

X1.14	68	2.00	5.00	3.92	1.02675
X1.15	68	2.00	5.00	3.97	.86336
X1.16	68	2.00	5.00	3.82	.79064
X1.17	68	2.00	5.00	3.86	.77082
X1.18	68	2.00	5.00	3.86	.82687
Mean				3.88	
X1.19	68	2.00	5.00	3.88	1.02984
X1.20	68	2.00	5.00	3.92	.86931
X1.21	68	2.00	5.00	3.82	.79064
X1.22	68	2.00	5.00	3.86	.77082
X1.23	68	2.00	5.00	3.86	.82687
X1.24	68	2.00	5.00	3.88	1.02984
Mean				3.87	
Total Mean				3.86	

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Bedasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat ada 68 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, dari data diatas kebanyakan responden memberikan skor penilaian pada angka 4 (empat) yaitu Setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.86. Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang tinggi diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi atasan untuk mempengaruhi pekerjaan karyawan dan memberi kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Maka gaya kepemimpinan yang tinggi dari perusahaan dapat meningkatkan OCB.

4.4.2 Persepsi Responden Variabel Iklim Komunikasi (X₂)

Menurut Vivi dan Rorlen (2007) menyatakan bahwa Iklim komunikasi adalah fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan

kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi didalam organisasi.

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel Iklim Komunikasi dapat di lihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya di sajikan dalam lampiran 1 dan diringkas pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Descriptive Statistics Variabel Iklim Komunikasi Yang Dirinci
Menurut Indikatornya
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	68	2.00	5.00	3.89	.83111
X2.2	68	2.00	5.00	3.92	.81618
X2.3	68	2.00	5.00	3.82	.80930
X2.4	68	2.00	5.00	3.89	1.00950
X2.5	68	2.00	5.00	3.91	.82381
X2.6	68	2.00	5.00	3.85	.83335
X2.7	68	2.00	5.00	3.92	.81618
X2.8	68	2.00	5.00	3.79	.80221
X2.9	68	2.00	5.00	3.94	1.02042
X2.10	68	2.00	5.00	3.92	.83427
X2.11	68	2.00	5.00	3.88	.83808
X2.12	68	2.00	5.00	3.89	.81295
X2.13	68	2.00	5.00	3.80	.79659
X2.14	68	2.00	5.00	3.88	1.01525
X2.15	68	2.00	5.00	3.89	1.00950
X2.16	68	2.00	5.00	3.91	.82381
Mean				3.88	
Valid N (listwise)					

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat ada 68 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, dari data diatas kebanyakan responden memberikan skor penilaian pada angka 4 (empat) yaitu Setuju dengan nilai rata-rata 3.88. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika iklim komunikasi dalam suatu perusahaan tinggi maka OCB karyawan akan tinggi.

4.4.3 Persepsi Responden Kepuasan kerja (Z)

Menurut Lumley (2011) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja dapat di lihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya di sajikan dalam lampiran 1 dan diringkas pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Descriptive Statistics Variabel Kepuasan Kerja Yang Dirinci
Menurut Indikatornya

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	68	2.00	5.00	3.77	.76968
Y.2	68	2.00	5.00	3.88	.76352
Y.3	68	2.00	5.00	3.86	.82687
Y.4	68	2.00	5.00	3.92	1.02675
Y.5	68	2.00	5.00	3.95	.85403
Y.6	68	2.00	5.00	3.77	.76968
Y.7	68	2.00	5.00	3.88	.76352
Y.8	68	2.00	5.00	3.86	.82687
Y.9	68	2.00	5.00	3.92	1.02675

Y.10	68	2.00	5.00	3.95	.85403
Y.11	68	2.00	5.00	3.77	.76968
Y.12	68	2.00	5.00	3.88	.76352
Y.13	68	2.00	5.00	3.86	.82687
Y.14	68	2.00	5.00	3.92	1.02675
Mean				3.87	
Valid N (listwise)					

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat ada 68 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, dari data diatas kebanyakan responden memberikan skor penilaian pada angka 4 (empat) yaitu Setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.87 dapat dinyatakan bahwa beberapa responden menyatakan dirinya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja para karyawan cukup tinggi.

4.4.4 Persepsi Responden Variabel OCB

Organizational Citizenship Behaviour adalah kontribusi pekerja diatas dan lebih dari *job description* formal, yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Gambaran kondisi persepsi responden mengenai variabel OCB dapat di lihat dari hasil analisis deskriptif. Hasil analisis deskriptif selengkapnya di sajikan dalam lampiran 1 dan diringkas pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Descriptive Statistics Variabel OCB Yang Dirinci Menurut Indikatornya

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	68	2.00	5.00	3.97	.86336
Y.2	68	2.00	5.00	3.82	.79064
Y.3	68	2.00	5.00	3.86	.77082
Y.4	68	2.00	5.00	3.86	.82687
Y.5	68	2.00	5.00	3.88	1.02984
Y.6	68	2.00	5.00	3.92	.86931
Y.7	68	2.00	5.00	3.82	.79064
Y.8	68	2.00	5.00	3.86	.77082
Y.9	68	2.00	5.00	3.86	.82687
Y.10	68	2.00	5.00	3.88	1.02984
Mean				3.87	
Valid N (listwise)					

Sumber : Hasil olah data, 2015

Bedasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat ada 68 responden memberikan skor penilaian berbeda-beda pada setiap indikator yang diberikan, dari data diatas mayoritas responden memberikan skor penilaian pada angka 4 (empat) yaitu Setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.87. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat OCB pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta cukup baik. Inilah yang menjadi titik fokus perhatian dalam penelitian ini seperti yang telah diuraikan di latar belakang pada penelitian ini. Dari analisis ini setidaknya telah terbukti bahwa benar adanya bahwa OCB karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta cukup baik dan akan lebih baik lagi jika terus ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas adalah analisis untuk mengetahui dalam suatu regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2011). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini menggunakan Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1.387	0.063	Normal
Iklim Komunikasi (X2)	1.291	0.071	Normal
kepuasaan Kerja (Z)	2.176	0.176	Normal
OCB (Y)	1.504	0.082	Normal

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Hasil uji *One Sampel Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, memiliki nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas variabel gaya kepemimpinan sebesar 1.387 dengan nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas variabel iklim komunikasi sebesar 1.291 dengan nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja sebesar 2.176 dengan nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas variabel OCB sebesar 1.504 dengan nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari kesimpulan diatas seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki random data yang berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Penggunaan analisis regresi ganda linier akan sempurna jika antar variabel bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi secara nyata (signifikan), oleh karena itu uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel yang nilai korelasi antar variabel *independen* sama dengan nol (Ghozali, 2011). Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan *tolerance value* dan atau harga VIF (*variance inflation*

factor). Jika nilai-nilai *tolerance value* > 0,10 dan atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala (terbebas dari) multikolinearitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.923	1.083	Tidak Ada Multikolinearitas
Iklim Komunikasi (X2)	0.964	1.057	Tidak Ada Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (Y1)	0.976	2.025	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (20011), pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Dan jika terjadi perbedaan varians maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Metode regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Park untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Uji Park pada prinsipnya

meregres residual yang dikuadratkan dengan variabel bebas pada model. Jika nilai Prob > 0,05 maka tidak ada heterokedastisitas, jika nilai Prob < 0,05 maka ada heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Koefisien	Signifikansi	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0.025	0.331	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Iklm komunikasi (X2)	0.035	0.492	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (Y1)	0.039	0.897	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan variabel gaya kepemimpinan terhadap OCB karyawan dengan nilai koefisien 0,025 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heterokedastisitas. Hasil perhitungan menunjukkan variabel iklim komunikasi terhadap OCB dengan nilai koefisien 0,035 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heterokedastisitas. Hasil perhitungan menunjukkan variabel kepuasan kerja terhadap OCB dengan nilai koefisien 0,039 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heterokedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan pada penelitian ini pada uji heteroskedastisitas nilai Prob > 0,05 maka tidak ada heterokedastisitas.

4.6 Analisis Regresi

4.6.1 Analisis Persamaan Regresi Persamaan 1: Gaya Kepemimpinan (X1) dan Iklim Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

1. Hasil Regresi Linear Berganda Persamaan 1

Analisis Regresi Linier Berganda persamaan I untuk mengetahui persamaan regresi variabel kepuasan kerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi. Hasil analisis regresi linier berganda model 1 dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.991	1.266		3.941	.000
Gaya kepemimpinan	.125	.182	.142	1.687	.000
Iklim Komunikasi	.596	.187	.661	1.339	.002

Sumber : Hasil olah data, 2015.

Berdasarkan tabel persamaan regresi model I untuk kepuasan kerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi sebagai berikut:

$$Z = 4.991 + 0.125 X1 + 0.596 X2$$

Pada persamaan diatas ditunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah Nilai konstanta sebesar 4.991 artinya, jika hubungan variable Gaya kepemimpinan dan variable Iklim komunikasi sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka kepuasan kerja sebesar 4.991.

Koefisien regresi positif (searah) dengan nilai sebesar 0.125 artinya, jika hubungan Gaya kepemimpinan meningkat, maka Kepuasan kerja karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variable lain konstan. Berdasarkan harga efek langsung (koefisien regresi) ganda di atas diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan jika gaya kepemimpinan yang dialami karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.

Sedangkan variabel Iklim komunikasi mempunyai koefisien regresi yang positif dengan nilai sebesar 0.596, artinya jika hubungan Iklim komunikasi tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi dan sebaliknya, dengan asumsi variable lain konstan. Berdasarkan harga efek langsung variable Iklim komunikasi mempunyai koefisien regresi yang positif artinya bahwa Iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hal ini dapat

dijelaskan jika iklim komunikasi yang dialami karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.

2. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Hasil dari koefisien regresi tersebut selanjutnya harus diuji kemaknaannya, melalui uji secara parsial dengan uji “t” sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hipotesis kerja untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$, variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

$H_1 : \beta_1 < 0$, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi t statistik dari variabel gaya kepemimpinan sebesar (1.687). Dengan nilai signifikansi t statistik lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.000 < 0,05$), maka H_0 ditolak, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Buana Alam Tirta Yogyakarta.

- b. Pengaruh variabel iklim komunikasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

Hipotesis kerja untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

$H_0 : \beta_2 = 0$, variabel iklim komunikasi tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja

H1 : $\beta_1 > 0$, variabel iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi t statistik dari variabel iklim komunikasi sebesar (1.339). Dengan nilai signifikansi t statistik lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.001 < 0,05$), maka H0 diterima yang berarti iklim komunikasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²) Pada Persamaan I

Adjusted R² merupakan sebuah nilai koefisien determinasi ganda yang menunjukkan besarnya derajat pengaruh secara serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Koefisien Determinasi Regresi Model 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.157 ^a	.024	.899	1.02958

Berdasarkan tabel 4.21 pada Regresi persamaan I, diketahui bahwa besarnya harga *Adjusted R²* sebesar 0,899 yang artinya 89.9 % tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta dipengaruhi oleh perubahan skor variabel gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi secara bersama-sama (serentak), sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara serentak gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi berpengaruh cukup

kuat terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta.

4. Uji F (Anova)

Proses berikutnya adalah menguji apakah pengaruh serentak tersebut merupakan pengaruh yang signifikan, maka dilakukan pengujian terhadap harga *Adjusted R²* dengan menggunakan Uji F. Langkah dari uji F ini meliputi :

H₀: gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₁: gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja.

Tabel 4.20
Hasil Uji F Regresi Persamaan 1
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.730	2	.865	0.816	.000
	Residual	68.902	65	1.060		
	Total	70.632	67			

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.22 diperoleh nilai F statistik sebesar 0.816 dengan taraf signifikansi 0.000. Oleh karena besarnya harga taraf signifikansi hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak; yang berarti gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta.

4.6.2 Analisis Regresi Persamaan II Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Iklim Komunikasi (X2) Terhadap OCB (Y)

1. Hasil Regresi Linear Berganda Persamaan II

Analisis Regresi Linier Berganda persamaan II untuk mengetahui persamaan regresi variabel OCB pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan dan iklim organisasi. Hasil analisis regresi linier berganda model II dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.21
Hasil Regresi Linear Berganda Model II**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.292	.920		6.837	.000
Gaya Kepemimpinan	.404	.006	.992	6.589	.000
Iklim komunikasi	.742	.074	.736	9.970	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel persamaan regresi persamaan II untuk OCB karyawan atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 6.292 + 0.404 X1 + 0.742 X2$$

Pada Persamaan diatas menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap OCB. Adapun arti dari koefisien regresi

tersebut adalah nilai konstanta sebesar 6.292 artinya, jika hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan iklim komunikasi (X2) sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka OCB karyawan (Y) sebesar 6.292.

Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap OCB (Y) dengan nilai sebesar 0.404 artinya, jika hubungan Gaya kepemimpinan meningkat maka OCB pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan harga efek langsung (koefisien regresi) ganda di atas diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi positif, artinya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dijelaskan jika gaya kepemimpinan tinggi maka OCB karyawan akan tinggi.

Sedangkan variabel iklim komunikasi memiliki koefisien regresi positif dengan nilai sebesar 0,742 yang artinya jika hubungan gaya kepemimpinan (X1) tinggi, maka OCB (Y) pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan harga efek langsung variabel Iklim komunikasi mempunyai koefisien regresi yang positif, artinya bahwa iklim komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dijelaskan jika gaya kepemimpinan yang dialami karyawan tinggi, maka OCB akan tinggi. Dengan demikian

berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa jika iklim komunikasi baik maka OCB juga akan tinggi.

2. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Hasil dari koefisien regresi tersebut selanjutnya harus diuji kemaknaannya, melalui uji secara parsial dengan uji “t” sebagai berikut :

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap OCB

Hipotesis gaya kepemimpinan untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

H₀ : $\beta_3 = 0$, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap OCB.

H₁ : $\beta_3 < 0$, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t statistik variabel gaya kepemimpinan sebesar (6,589) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi t statistik lebih kecil dari tingkat signifikan 5% maka H₀ ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap OCB. Dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

b. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap OCB

Hipotesis iklim komunikasi untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

H₀ : $\beta_4 = 0$, iklim komunikasi tidak berpengaruh terhadap OCB

H₁ : $\beta_4 > 0$, iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap OCB

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t statistik variabel iklim komunikasi sebesar (9.970) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi t statistik lebih kecil dari tingkat signifikan 5%, maka H_0 ditolak; yang berarti iklim komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap OCB. Dengan kata lain bahwa iklim komunikasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

3. Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

$Adjusted R^2$ merupakan sebuah nilai koefisien determinasi ganda yang menunjukkan besarnya derajat pengaruh secara serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Determinasi Model II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.986	.986	.74813

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.24 pada Regresi Model II, diketahui bahwa besarnya harga $Adjusted R^2$ sebesar (0,986), yang artinya 98.6% tinggi rendahnya OCB pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta dipengaruhi oleh perubahan skor variabel gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (serentak), sedangkan sisanya sebesar 1.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara

serentak gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap OCB pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta.

4. Uji F (Anova) Persamaan II

Proses berikutnya adalah menguji apakah pengaruh semua variable bebas secara simultan berpengaruh serentak terhadap variable terikat. Maka dilakukan pengujian terhadap harga *Adjusted R²* dengan menggunakan Uji F. Langkah dari uji F ini meliputi :

H₀: Gaya Kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap OCB

H₁: Gaya Kepemimpinan, iklim komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap OCB

Tabel 4.23
Hasil Uji F Regresi Persamaan 2
ANOVA^p

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2572.370	2	1286.185	2.298	.000
	Residual	36.380	65	.560		
	Total	2608.750	67			

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Lampiran 6, diperoleh nilai F statistik sebesar (2.298) yang signifikan pada taraf 0.000. Oleh karena besarnya harga taraf signifikansi hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak; yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan variabel iklim komunikasi secara simultan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel OCB karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta.

4.6.3 Analisis Regresi Persamaan III : Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap OCB (Y)

1. Hasil Regresi Linear Berganda Persamaan III

Analisis Regresi Linier Berganda persamaan III untuk mengetahui persamaan regresi variabel Kepuasan kerja terhadap OCB. Hasil analisis regresi linier berganda model III dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.24
Hasil Regresi Linear Berganda Model III
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.544	2.996		15.869	.000
Kepuasan Kerja	.966	.739	.159	1.308	.000

Sumber : Data primer diolah, 2015

Berdasarkan tabel persamaan regresi persamaan III untuk kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB berikut:

$$Y = 47.544 + 0.966$$

Pada persamaan diatas menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap OCB karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah Nilai konstanta sebesar 47.544 yang artinya, jika hubungan variabel

kepuasan kerja (Z) sama dengan nol (tidak mengalami perubahan) maka OCB karyawan (Y) sebesar 47.544.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai sebesar 0,966 yang artinya jika hubungan gaya kepemimpinan (X1) meningkat, maka OCB (Y) pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan harga efek langsung koefisien regresi ganda di atas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi positif, artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel OCB. Hal ini dapat dijelaskan jika variabel kepuasan kerja yang dialami karyawan tinggi, maka OCB akan tinggi.

2. Uji Pengaruh Individual (Uji t)

Hasil dari koefisien regresi tersebut selanjutnya harus diuji kemaknaannya, melalui uji secara parsial dengan uji “t” pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB sebagai berikut :

Hipotesis kepuasan kerja untuk pembuktian pengaruh tersebut adalah :

Ho : $\beta_5 = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB

H1 : $\beta_5 > 0$, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB

Berdasarkan dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t statistik sebesar 1.308 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi t statistik lebih kecil dari tingkat signifikan 5%, maka Ho ditolak yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap OCB.

3. Koefisien Determinasi ($Adjusted R^2$)

$Adjusted R^2$ merupakan sebuah nilai koefisien determinasi ganda yang menunjukkan besarnya derajat pengaruh secara serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan III

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 ^a	.025	.987	6.2070

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut pada Model III, diketahui bahwa besarnya harga $Adjusted R^2$ sebesar 0,987 yang artinya 98.7% tinggi rendahnya OCB karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta dipengaruhi oleh perubahan skor variable gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (serentak), sedangkan sisanya sebesar 1,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara serentak kepuasan kerja berpengaruh cukup kuat terhadap OCB.

3. Uji F (Anova) Persamaan III

Proses berikutnya adalah menguji apakah pengaruh semua variable bebas secara simultan berpengaruh serentak terhadap variable terikat, maka dilakukan pengujian terhadap harga *Adjusted R²* dengan menggunakan Uji F. Langkah dari uji F ini meliputi :

H0 : Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap OCB

H1: Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap OCB

Tabel 4.26
Hasil Uji F Model III
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.948	1	65.948	1.712	.000
	Residual	2542.802	66	38.527		
	Total	2608.750	67			

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.28, diperoleh nilai F statistik sebesar (1.721) yang signifikan pada taraf 0.000. Oleh karena besarnya harga taraf signifikansi hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak yang berarti gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta.

4.7 Path Analysis (Analisis Jalur)

Penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variable *intervening*

(Y_1) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*).

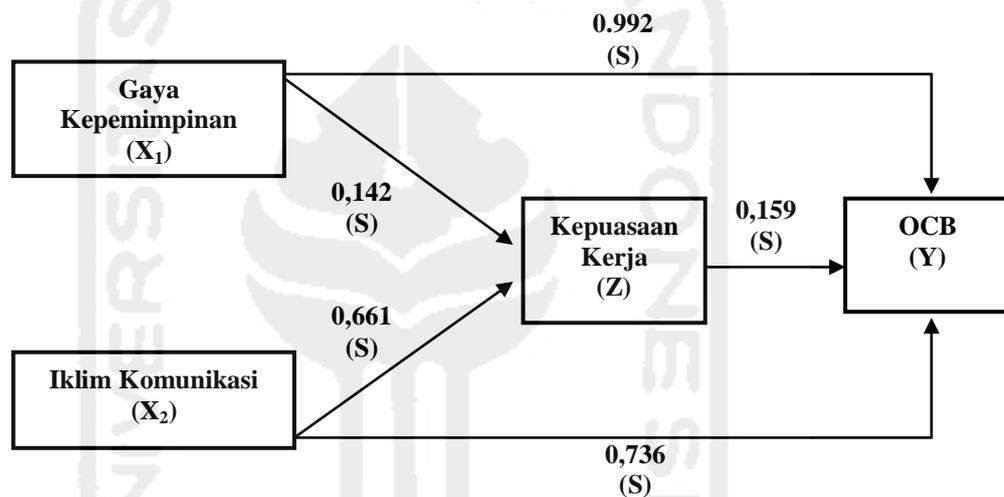
Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini (Ghozali, 2013). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogenous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2011).

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Iklim komunikasi (X_2) dan variabel Kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel *intervening*, sedangkan OCB (Y_2) sebagai variabel terikat. Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara

keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh seperti tampak pada gambar di halaman berikutnya.

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel Gaya kepemimpinan dan Iklim komunikasi terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja, sebagai berikut

Gambar 4.1
Hasil analisis jalur (Path Analysis)



Sumber : Data Primer Diolah, 2015

1. Pengaruh Langsung

Adapun pengaruh langsung, dengan menggunakan gambar dibawah ini dapat dilihat pada masing-masing nilai koefisien yaitu signifikansi dan tidak signifikan pada masing masing variabel.

$$X_1 \rightarrow Z = 0,142$$

$$X_2 \rightarrow Z = 0,661$$

$$X_1 \rightarrow Y = 0,992$$

$$X_2 \rightarrow Y = 0,736$$

$$Z \rightarrow Y = 0,159$$

2. Pengaruh Tidak Langsung dan Efek Total

Untuk melakukan perhitungan pengaruh tidak langsung (indirect effect), dan total effect dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.27
Pengaruh Tidak Langsung dan Efek Total

Jalur	Efek tidak langsung	Efek total
X1 → Z → Y	0.142 X 0.159 = 0.022	(0.142 X 0.159) + 0.992 = 1.014
X2 → Z → Y	0.661 X 0.159 = 0.105	(0.661 X 0.159) + 0.736 = 0.841

Sumber: Hasil Olah Data, 2015

Dari analisis jalur ini dapat di jelaskan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung dari kedua persamaan tersebut adalah pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap OCB melalui Kepuasan kerja sebesar 0,022. Kemudian untuk efek total pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap OCB sebesar 1,014. Sedangkan pengaruh variabel Iklim komunikasi terhadap OCB melalui Kepuasan kerja adalah sebesar 0,105. Kemudian untuk efek pengaruh Iklim komunikasi terhadap OCB sebesar 0.841. . Maka dapat di simpulkan bahwa pengaruh tidak langsung yang paling dominan adalah pengaruh variabel Iklim Komunikasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) melalui Kepuasan kerja.

3. Perbandingan Besarnya Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan

Iklm Organisasi (X2) terhadap kepuasan karyawan (Y) melalui OCB (Z) dapat dilihat pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28
Perbandingan Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Gaya kepemimpinan	0.142	0.022
Iklm Komunikasi	0.661	0.105

Sumber : Hasil Olah Data, 2015

Dari tabel 4.28 dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini dikarenakan aspek Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dan didukung dengan Iklm komunikasi yang tinggi yang telah dialami oleh karyawan. Pemenuhan Gaya kepemimpinan dari perusahaan yang maksimal akan dapat meningkatkan Iklm Komunikasi karyawan yang akan berpengaruh terhadap OCB. Sedangkan untuk variabel Iklm komunikasi juga memiliki nilai pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung. Dari diagram jalur dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung sangat besar dengan nilai 0.992 terhadap OCB tanpa melalui kepuasan kerja. Begitu pula dengan iklim komunikasi berpengaruh langsung dengan nilai 0.736 terhadap OCB tanpa melalui kepuasan kerja. Sedangkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja nilainya justru hanya 0.022 dan iklim

komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja dengan nilai 0.105. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi berpengaruh langsung terhadap OCB tanpa melalui kepuasan kerja lebih dominan daripada gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

4.8 PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran 8. Dari tabel 4.20 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta mengenai variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,687 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara persepsi karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Kepuasan kerja, artinya semakin baik persepsi karyawan mengenai Gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Miller et.al.,(1991) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang

positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Greenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Darwito (2008) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pernyataan Brown (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Hal ini didukung pula dengan penelitian Permini (2010) yang dilakukan terhadap karyawan PT. Dharma Satya Nusantara Lumajang. Permini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai koefisien jalur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Satya Nusantara Lumajang adalah sebesar 0,291 dengan signifikansi sebesar 0,022. Begitu pula dengan Madlock (2008) menyimpulkan bahwa kompetensi pengawas komunikator menyumbang hampir 18 % dari varians kepuasan kerja bawahan. Lebih penting, temuan ini memberikan hubungan antara komunikasi, kepemimpinan, dan kerja karyawan dan kepuasan komunikasi. Al-Ababneh (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepuasan. Sedangkan Voon (2014) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tinggi dan baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Karena dalam hal ini Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seseorang/pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya yang mencakup pengendalian, mengarahkan dengan semua metode yang digunakan untuk memotivasi bawahan untuk mengikuti intruksi mereka sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Disisi lain, dampak positif dari gaya kepemimpinan yang baik serta sesuai dengan situasi dan karyawan yang ada dalam organisasi yaitu dapat membuat kepuasan kerja karyawan lebih optimal sehingga membuat mereka bekerja lebih baik yang tentunya berdampak lebih baik untuk organisasi.

4.8.2 Pengaruh Iklim Komunikasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Iklim komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran 8. Dari tabel 4.20 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta mengenai variabel Iklim komunikasi (X₂) terhadap variabel Kepuasan kerja (Z) sebesar 0,319 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara variabel Iklim komunikasi terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim komunikasi dengan kepuasan kerja, artinya semakin baik

iklim komunikasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Elizabeth (2014) menunjukkan bahwa iklim komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula hasil penelitian Eka (2011) menunjukkan adanya pengaruh antara iklim komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Permini (2012) juga berpendapat yang sama setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Dharma Satya Nusantara Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim komunikasi sudah terlaksana dengan baik oleh seluruh karyawan.

Komunikasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Secara umum teori-teori komunikasi membantu kita untuk memahami apa itu komunikasi dan bagaimana proses terkait di dalamnya. Iklim komunikasi secara langsung atau tidak langsung sangat penting keberadaannya untuk mendukung terciptanya produktivitas yang efektif, dan mempengaruhi pola usaha anggota organisasi yang meliputi aktivitas, langkah-langkah pelaksanaan kerja, kualitas hasil, dan pola waktu kerja. Dalam kondisi demikian muncullah kepuasan karyawan terhadap usaha yang dilakukannya.

Iklim komunikasi, merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons karyawan terhadap karyawan lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi berbeda dengan iklim organisasi dalam arti iklim komunikasi meliputi

persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi merupakan kecenderungan pola komunikasi yang dijalin antar bawahan, bawahan ke atasan dan atasan ke bawahan sehingga membentuk keseluruhan proses yang melibatkan seluruh unsur organisasi.

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap OCB (Y)

Iklim komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran 8. Dari tabel 4.23 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta mengenai variabel Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel OCB (Y) sebesar 6.589 dengan tingkat sig sebesar 0,000. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara Gaya kepemimpinan terhadap variabel OCB pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Gaya kepemimpinan dengan OCB, artinya semakin baik Gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi tingkat OCB.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Zabihi, et al., (2012) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior. Demikian pula hasil penelitian Ardi (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior. Begitu pula dengan Prabowo (2014) yang mengaitkan OCB dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap OCB. Dalam

penelitiannya tersebut, Prabowo menuliskan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil penelitian ini juga mendapatkan bahwa komitmen organisasi merupakan antecedent yang kuat terhadap organizational citizenship behavior dan merupakan variabel mediasi yang baik antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. Lee Kim Lian (2012) juga berpendapat hal yang sama bahwa kepemimpinan transformasional gaya memiliki hubungan positif yang signifikan dengan perilaku warga organisasi bawahan, sedangkan gaya pemimpin transaksional berhubungan negatif dengan perilaku kewargaan organisasional.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila Gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan OCB karyawan. OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya OCB memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Dalam hal lain, OCB dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi tersebut, pengikut pemimpin atau karyawan memiliki rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan perilaku ekstra peran atau OCB.

4.8.4 Pengaruh Iklim Komunikasi (X2) Terhadap OCB (Y)

Iklm komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran 8. Dari tabel 4.23 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta mengenai variabel iklim komunikasi (X_2) terhadap variabel OCB (Y) sebesar 9.970 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara Iklim komunikasi terhadap OCB pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim komunikasi dengan OCB, artinya semakin baik persepsi karyawan mengenai iklim komunikasi maka akan semakin tinggi tingkat OCB.

Perlu digaris bawahi, iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak. Iklim komunikasi akan berdampak positif jika iklim komunikasi dapat memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Wahyuli,2007) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Demikian pula hasil penelitian Adietya (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan pelaksanaan *organizational citizenship behavior*.

4.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap OCB (Y)

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hasil pembuktian telah dilakukan melalui analisis data secara keseluruhan yang hasilnya disajikan dalam lampiran 8. Dari tabel 4.26 tersebut dijelaskan bahwa pengaruh langsung antara persepsi karyawan pada PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta mengenai variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap variabel OCB (Y) sebesar 1.308 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Buana Alam Tirta Gembira Loka Yogyakarta terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan OCB, artinya semakin baik persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat OCB.

Hasil penelitian Darmawati (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Demikian pula hasil penelitian Mahendra (2009), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap OCB. Dimana kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan perilaku membantu orang lain, loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hasil penelitian Maharani (2013) dengan judul *Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java*. Dalam penelitiannya tersebut, Maharani menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB. Maharani juga menjelaskan bahwa OCB tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan, sebaliknya OCB memediasi kepuasan

kerja pada kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian tersebut, kunci terletak bahwa antara gaya kepemimpinan, OCB dan kepuasan kerja merupakan tiga hal yang berharga dalam sebuah perusahaan. Mohammad et al. (2012) juga menyatakan bahwa baik kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik menjadi variabel penting dalam memprediksi tingkat OCB.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat OCB. Apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka OCB karyawan juga akan meningkat. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya.