

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PASUKAN KUNING PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN PONOROGO**

Lika Yugirianti ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Suprayitno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ lika.yugiarti@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of the study was to annul the significance of leadership style and organizational commitment to work discipline with job satisfaction as an intervening variable in the Yellow Force of the Environment Agency of Ponorogo Regency. The benefits of research can be practically used as a material for management decision making in improving the discipline of yellow troop work and academically can increase knowledge especially about the development of human resource management in general. The populations in this study were all of the Yellow Forces of the Environmental Agency of Ponorogo Regency as many as 177 people. In this study using the census method. This research data is primary data by filling out the questionnaire by respondents. After the data has been collected, an instrument test consisting of a validity test and a reliability test with Cronbach Alpha. Then the t test, F test, R² test, hypothesis test are performed. The analysis technique uses linear regression, descriptive analysis, and path analysis. The results of this study indicate that job satisfaction mediates the influence of leadership style on work discipline and job satisfaction does not mediate the effect of organizational commitment on Yellow Force work discipline at the Environmental Agency of Ponorogo Regency.

Keywords: *style of leadership, organizational commitment, work discipline, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi profesi, merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Selain Aparatur Sipil Negara (ASN), karyawan kontrak ataupun honorer adalah juga unsur amat penting yang berkedudukan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan merata. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo harus mampu melaksanakan tugas yaitu menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Tata Lingkungan, Pengelolaan Sampah, dan Limbah Bahan Beracun dan Berbahaya (B3), Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup, serta Penataan Hukum Lingkungan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup. Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2010: 221). Menurut Rivai (2010: 825), manajemen adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku.

Menurut Yanoto (2018: 213), gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para karyawan dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka merupakan motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dilihat melalui hasil kinerja yang diberikan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Yanoto (2018: 213) menyatakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh sebab itu kepuasan karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan sebuah organisasi.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Kadek dan Mujiati, 2016: 34). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terbaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan organisasi.

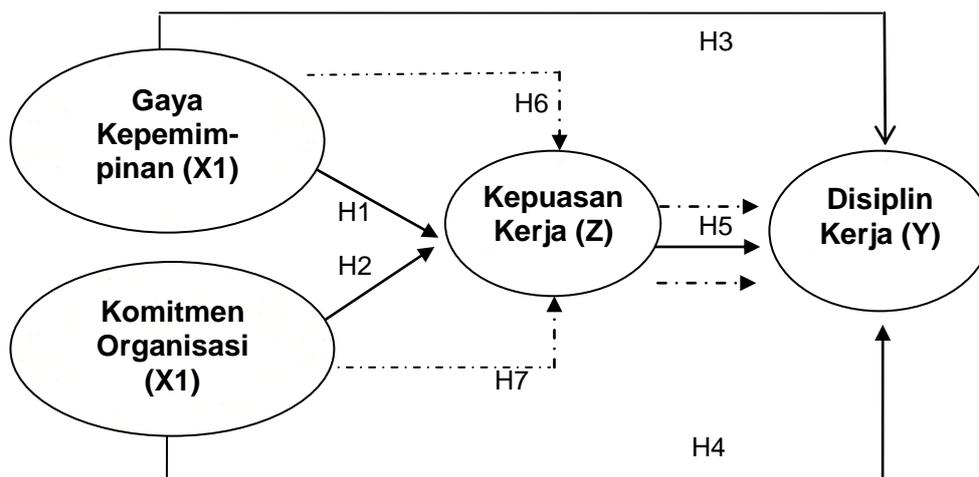
Penelitian terdahulu antara lain Arifah dan Romadhon (2015) bahwa komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah koefisien regresi positif, sedangkan dalam penelitian Junaedi, Swasto, dan Utami (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian Kan dan Jan (2010), bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian Darwito (2009) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian terdahulu tersebut dijadikan acuan dalam penulisan penelitian ini masih menemukan celah atau *research gap* pada beberapa penelitian terdahulu yang menganalisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, terhadap disiplin kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Variabel dependen : Disiplin Kerja (Y)
 Variabel *Intervening* : Kepuasan kerja (Z)
 —————> : Pengaruh langsung
 - - - - -> : Pengaruh tidak langsung (pengaruh mediasi)

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Brahmasari dan Suprayetno (2010) mengemukakan bahwa mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis yang kesatu adalah:
 H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Natassia (2013) menyatakan bahwa mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, di sini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan adalah ketika karyawan menyikapi pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:
 H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

Penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012). Motivasi adalah cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai

dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja PT. PLN (Persero) APD Semarang.

Penelitian lain oleh Jaya dan Adnyani (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Dengan demikian maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja

Penelitian oleh Septiani, Sunuharyo, dan Prasetya (2016) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang. Dengan demikian maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Setiawan dan Mardalis (2015), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang kelima adalah:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

6. Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Camela dan Nugraheni (2016) mengadakan penelitian Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan sebagai variabel intervening.

Kesimpulan penelitian ini adalah maka dapat dinyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang berarti pengaruh langsung kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, maka hipotesis keenam penelitian ini adalah:

H₆: Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

7. Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

Rasyid, dan Indarti (2017) mengemukakan bahwa ketidakpuasan akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidak hadiran, penurunan kinerja, pemogokan, sabotase, dan tindakan-tindakan negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan bentuk dari orientasi seseorang, sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mau mengenal, berbuat sesuatu, dan terikat pada organisasinya.

Kesimpulan penelitian ini adalah secara tidak langsung komitmen organisasional melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Persada Lines Pekanbaru. Dengan demikian maka hipotesis ketujuh penelitian ini adalah:

H₇: Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pasukan kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo Jalan Halim Perdana Kusuma 17a Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Penentuan waktu dan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan diperolehnya izin penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pasukan kuning di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 177 orang. Dalam penelitian ini sampel menurut Sugiyono (2016: 80), diambil secara acak (*random*) sebanyak 90 orang dari populasi pasukan kuning Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 177 orang. Pada saat-saat luang atau istirahat peneliti mendatangi pasukan kuning, menjelaskan mengadakan penelitian dan meminta kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Populasi penelitian ini adalah Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo sebanyak 177 orang. Adapun karakteristik responden dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah
Pendidikan	SD	22
	SMP	37
	SMA	110
	PT	8
	Jumlah	177
Usia	≤ 20	1
	21 - 29	80
	30 - 39	71
	40 - 49	13
	50 >	12
	Jumlah	177

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden rata-rata cukup merata, yaitu sarjana = 8 orang, SMA = 110 orang, SMP = 39 orang, dan SD = 22 orang.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas, diketahui bahwa usia Pasukan Kuning di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo bervariasi mulai dari remaja sampai dengan di atas lima puluhan, yaitu ≤ 20 tahun = 20 orang, usia 21-29 = 80 orang, 30-39 tahun = 71 orang, usia 40-49 tahun = 13 orang, dan usia di atas 50 tahun = 12 orang.

Hasil Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang dilakukan kepada responden sebanyak 7 item, semua dinyatakan valid karena p value < 0,05. Hasil uji validitas 8 item pertanyaan variabel komitmen organisasi (X_2) yang dilakukan kepada responden semua dinyatakan valid karena p value < 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas 8 item pertanyaan variabel disiplin kerja (Y) yang dilakukan kepada responden semua dinyatakan valid karena p value < 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas 11 item pertanyaan variabel kepuasan kerja (Z) yang dilakukan kepada responden semua dinyatakan valid karena p value < 0,05.

Data yang diperoleh akan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reliabilitas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,859	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,835	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan disiplin kerja (Y), menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi karena semua indikator memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Normalitas	Sig. 0,250 > 0,05	Berdistribusi normal
Multikolinieritas	Nilai tolerance: 0,556; 0,707; 0,606 Nilai VIF: 1,799; 1,415; 1,650	Tidak terjadi multikolinieritas
Heteroskedastisitas	Sig. 0,115; 0,810; 0,092 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas.
Autokorelasi	Sig. 0,056 > 0,05	tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Uji Hipotesis

Uji regresi linear dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4. Uji Regresi Linear 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	16,217	4,031			4,023	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,748	0,141	0,515		5,289	0,000
Komitmen Organisasi	0,231	0,125	0,181		1,856	0,067
F	28,270					0,000
Ajd. R Square	0,380					

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kesatu yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah $0,067 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Tabel 5. Uji Regresi Linear 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	3,649	2,815		1,296	0,198
Gaya Kepemimpinan	0,108	0,104	0,096	1,034	0,304
Komitmen Organisasi	0,103	0,081	0,105	1,268	0,208
Kepuasan Kerja	0,498	0,069	0,647	7,247	0,000
F	40,407				0,000
Ajd. R Square	0,571				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah $0,304 > 0,05$, maka H_0 diterima, dan H_3 ditolak, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja komitmen organisasi Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja adalah $0,208 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_4 ditolak, menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil perhitungan regresi, nilai signifikansi dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sehingga hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Pengaruh gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil uji tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja nilai $b = 0,748$; $SE = 0,141$. Berdasarkan hasil uji tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja adalah nilai $B = 0,496$ dan nilai $SE = 0,069$. Tahap ketiga untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dihitung nilai t , hasil perhitungan dengan t tabel $df (86) = 1,98793 < t$ hitung $4,241962$. Berdasarkan perhitungan, maka membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo terbukti kebenarannya. Pengaruh komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja nilai $b = 0,231$; $SE = 0,125$. Berdasarkan hasil uji tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja adalah nilai $b = 0,496$; dan nilai $SE = 0,069$. Tahap ketiga untuk menguji signifikansi

pengaruh tidak langsung, maka dihitung nilai t , hasil perhitungan dengan t tabel df (86) = 1,98793 > t hitung 1,773748. Berdasarkan hasil perhitungan, maka membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Uji F

Hasil Uji F diperoleh nilai F hitung 28,270 dengan p value 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model 1 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil Uji F model 2 diperoleh nilai F hitung 40,407 dengan p value 0,00 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti model 2 tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi persamaan 1 diperoleh sebesar 0,380 yang berarti variabilitas variabel disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi transformasional sebesar 38%, sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil koefisien determinasi persamaan 2 diperoleh sebesar 0,571 yang berarti variabilitas variabel disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi transformasional sebesar 57,1%, sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Uji t

Hasil uji t model 1 bahwa pada kolom Sig. (Signifikan) pada tabel coefficients, nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Komitmen organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada kolom Sig. (Signifikan) pada tabel nilai signifikansi (Sig.) 0,067 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

Hasil uji t model 2 bahwa pada kolom kolom Sig. (Signifikan) pada tabel nilai signifikansi (Sig.) 0,304 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya gaya kepemimpinan secara parsial tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pada kolom Sig. (Signifikan) pada tabel nilai signifikansi (Sig.) 0,208 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Komitmen organisasi secara parsial tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Bahwa pada kolom Sig. (Signifikan) pada tabel *Coefficients*, nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kepuasan kerja signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh kesimpulan bahwa Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi dari gaya

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Nilai signifikansi dari budaya kerja terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Nilai signifikansi dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Uji Sobel dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi (*two-tailed probability*) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka hipotesis yaitu Kepuasan kerja berpengaruh dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi Pasukan Kuning pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah dan Romadhon. 2015. "Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening." *Skripsi Unissula*. Jawa Tengah.
- Arifin, Noor. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Bekerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara." *Jurnal Economia*, Volume 8 No. 1 April 2012.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)." *Skripsi*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Basna, Frengky. 2016. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 319-334*.
- Camela, Ikey Badhoeg Dadie, dan Rini Nugraheni. 2016. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta)." *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Juni 1 – 13*.
- Darwito. 2009. "Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)." *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Dewi, Andi Ratna Sari. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pasukan Kuning Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju." *Jurnal JBMI Vol. 14 No. 2 Oktober 2017*.
- Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo dan Moch Soe'oe Hakam. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Service Center Panasonic Surabaya." *Jurnal JAB Vol.1 No.1 1-7*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2010. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International

- Wiratama Indonesia).” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2010: 124-135.
- Iswara, Pramudita. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *Skripsi* Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana.
- Junaedi, D, Swasto, B dan Utami, H.N. 2014. “Pengaruh gaya kepemimpinan, K3, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.” *Skripsi* Universitas Brawijaya. Malang.
- Kadek, Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati. 2016, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung.” *Jurnal Manajemen Unud* Vol.5 No.12 7956-7983.
- Kadek Yudi Prawira Jaya, I Gst. Ayu Dewi Adnyani. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721.
- Khan, A.S and Jan, F. 2010. “The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurse.” Gomul University. Pakistan.
- Luthans, Fred. 2011. *Organization Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Natassia, Rizky. 2013. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lakitan Padang.” *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat* Vol. 1 No. 2, April.
- Nurlia, Rohma. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Ijarah Indonesia Finance Lampung. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.” *Skripsi*.
- Rivai, Veithzal, Sagala, dan Ella Jauvani 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Septiani, Maulya, Bambang Swasto, Sunuharyo Arik Prasetya. 2016. “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang.” *Administrasi bisnis.student journal. Ub.ac.id.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.2 November 2016.
- Setiawan, Edi dan Mardalis. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.” *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Vol. 17, No. 2, Desember 2015.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-11. Alfabeta. Bandung.
- Susanty, Aries, Sigit Wahyu Baskoro. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja).” *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012.
- Yanoto, Alfian. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya.” *Agora* Volume 6. No:1,.