

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI
PADA PERUSAHAAN PT MULYA REZKINA SEJAHTERA**

Afifah¹, Rahmi Fahmy², Hafiz Rahman³

^{1,2,3} Master of Management Study, Faculty of Economics and Business, Andalas University, Indonesia
Email : afifahandalas79@gmail.com

Abstract

Every activity carried out in an organization requires human resources to run the organization so that it can continue to grow and develop to achieve the goals that have been set. Employees as human resources in an organization, with all their competencies or abilities and knowledge tend to be able to understand their responsibilities to carry out and complete their tasks well. In addition to competence, every organization also needs employees who have good work discipline. This study aims to determine the effect of leadership style and organizational commitment on work discipline with job satisfaction as a mediator. The method used in this study is explanatory research. The population in this study were employees of PT. Mulya Rezkina Sejahtera totaling 120 people. This study uses Partial Least Square in analyzing the data. The results of this study are that leadership style and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a negative and insignificant effect on work discipline. Leadership style and organizational commitment have a positive and significant effect on work discipline. Leadership style is moderated by job satisfaction has a negative and insignificant effect on work discipline. Organizational commitment is moderated by job satisfaction has a negative and insignificant effect on work discipline.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Work Discipline, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dan aset penting dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia itu sendiri yaitu menjalankan organisasi. Setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan organisasi sehingga dapat terus bertumbuh dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dengan segala kompetensi atau kemampuan dan pengetahuannya cenderung dapat memahami tanggung jawabnya untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain kompetensi, setiap organisasi juga memerlukan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Fungsi sumberdaya manusia dalam perusahaan selain sebagai indikator perkembangan suatu organisasi perusahaan, karakter dan gaya pemimpin juga merupakan faktor penting. Untuk mengelola organisasi, tidak hanya visi pemimpin dan komunikasi yang efisien saja yang diperlukan, tapi juga butuh kemampuan untuk memotivasi karyawan (Chen et al., 2020). Teori tradisional yang sudah ada sejak 1970-an dalam konteks kepemimpinan hanya terbatas pada orientasi pemimpin pada profit perusahaan. Dengan perkembangan ilmu dan teknologi sekarang, seorang pemimpin harus menemukan keseimbangan antara pilar lingkungan, sosial, dan tujuan ekonomi perusahaan yang saling berhubungan (Shihab et al., 2022).

Tantangan pimpinan perusahaan adalah apa yang dapat membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya apakah produk, layanan yang unik, inovasi, atau mungkin menggunakan struktur kepemimpinan biasa? Banyak hal yang berkontribusi pada diferensiasi tersebut, namun semua ini dapat ditiru dalam jangka panjang, hanya ada satu hal yang dapat memberikan kesinambungan kesuksesan dan keunggulan serta kekuatan jangka panjang sebuah perusahaan, yaitu karyawan (Ramadhan & Saputro, 2024) (Alkhasawneh, 2019). Pada level perusahaan UKM, gaya kepemimpinan akan memberikan peluang besar terhadap kepuasan karyawan (Malik et al., 2021) dan akan mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan (Khan et al., 2024). Asosiasi positif hubungan kepuasan kerja dan kebiasaan kepemimpinan terjadi karena adanya perubahan lingkungan dan perubahan organisasi yang terjadi akibat pengaruh perubahan dari gaya kepemimpinan (Gani, 2020). Sebagai tambahan, tidak hanya gaya

pemimpin saja bahkan secara spesifik pemimpin wanita pada perusahaan milik keluarga memiliki kekuatan untuk mempengaruhi keputusan strategis perusahaan yang akan berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi dengan karyawan banyak sekali keragaman. Sikap dan tindakan atasan langsung dapat meningkatkan keterlibatan karyawan atau dapat menciptakan suasana di mana karyawan menjadi tidak terlibat. Selain itu, karyawan mengatakan bahwa percaya pada kemampuan kepemimpinan senior untuk menerima masukan mereka, memimpin perusahaan ke arah yang benar, dan secara terbuka mengkomunikasikan kondisi organisasi adalah kunci dalam mendorong keterlibatan. Faktor lain yang mendorong keterlibatan adalah karyawan diperlakukan dengan hormat, nilai-nilai pribadi mereka tercermin dan organisasi peduli dengan apa yang mereka rasakan (Alkhasawneh, 2019). Rasa emosional karyawan dalam keterlibatan dan kepedulian terhadap perusahaan juga merupakan perwujudan komitmen afektif. Gaya kepemimpinan dan komitmen dalam organisasi merupakan dua faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja karyawan. dan dengan kombinasi dari gaya kepemimpinan dan psikologi pemimpinnya yang kuat memiliki kemungkinan untuk melahirkan sebuah budaya disiplin pada perusahaan yang dipimpin (Song et al., 2021).

Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan yang diharapkan, perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap karyawan, salah satunya penilaian kepuasan kerja karyawan. Penilaian ini adalah sikap emosional yang menyatakan kesenangan dan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan motivasi dalam mencapai kinerja yang optimal (Adipura & Puspitasari, 2022). Namun, motivasi lain juga bisa timbul dari rasa ketidakamanan karyawan terhadap posisinya di perusahaan atau ketakutan kehilangan pekerjaan, tentunya karyawan ini lebih memiliki komitmen kepada perusahaan sehingga rasa kepuasan kerja lebih mudah tercapai (Andriprianto & Maridjo, 2022).

Hubungan antara manajemen dan karyawan sangat penting, menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan meninjau keberhasilan dan kegagalan mereka dalam mencapai target mereka. Hubungan ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang mengarah pada efek yang nyata pada moral dan disiplin kerja karyawan. Organisasi perlu memahami sifat perilaku kepemimpinan dan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang efektif serta sesuai dengan tingkat manajemen dan jenis pekerjaan (Gani, 2020). agar setiap penelitian disarankan berfokus pada persepsi karyawan terhadap perilaku dan gaya kepemimpinan manajemen untuk memastikan kepuasan karyawan dan efektivitas fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang tepat harus dipraktekkan oleh setiap pemimpin organisasi untuk memastikan keberhasilan dan keunggulan suatu organisasi dan dengan dukungan dan kerja sama dari anggota atau karyawan lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Literatur terkait sumberdaya manusia yang sudah ada secara umum banyak membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Adipura & Puspitasari, 2022). Penelitian ini mencoba untuk lebih mengkaji hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan. Masih sedikit literatur yang mengkaji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Sebagai tambahan, penelitian ini juga melakukan investigasi terhadap tipe gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada satu perusahaan. Heterogenitas perusahaan dan pemimpin suatu perusahaan bergantung pada lingkungan, sosial, dan tujuan ekonomi perusahaan itu sendiri (Gani, 2020). Penelitian ini mengukur gaya pemimpin mana yang paling efektif untuk diterapkan pada perusahaan PT Mulya Rezkina Sejahtera.

PT Mulya Rezkina Sejahtera adalah salah satu perusahaan yang berada di Ujung Gading, Kabupaten Pasaman Barat yang menilai disiplin kerja sebagai satu hal penting agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. PT Mulya Rezkina Sejahtera belum lama ini telah meresmikan SPBU baru miliknya bersama dengan Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 19 Maret 2019. SPBU tersebut didirikan di Nagari Air Bangis Kecamatan Sungai Beremas dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat setempat dalam mendapatkan bahan bakar minyak (BBM), serta membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dalam rangka mengurangi angka pengangguran. Selain itu, direktur PT Mulya Rezkina Sejahtera juga menghimbau kepada Muspika Kecamatan Sungai Beremas untuk dapat turut mengawasi karyawannya yang bekerja di SPBU tersebut agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen-konsumennya, serta bersedia mengevaluasi karyawannya jika memang menyalahi

aturan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan juga sangat memperhatikan disiplin karyawannya dalam bekerja. Namun demikian, diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam kedisiplinan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di SPBU tersebut, diketahui bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang belum dapat mengikuti peraturan yang diberlakukan dalam SPBU di Nagari Air Bangis Kecamatan Sungai Beremas. Karyawan masih sering datang terlambat, sehingga jam kerja juga menjadi berkurang. Pergantian shift kerja pada bagian operator juga menjadi terlambat, sehingga dapat berdampak pada pelayanan pengisian BBM konsumen juga menjadi terhambat. Hal tersebut memungkinkan menurunkan kepuasan konsumen, di mana hal tersebut menjadi hal utama yang diharapkan untuk diperoleh setiap perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik. Karyawan baru akan menunjukkan disiplin kerja jika terdapat pengawasan langsung dari atasannya. Oleh karenanya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

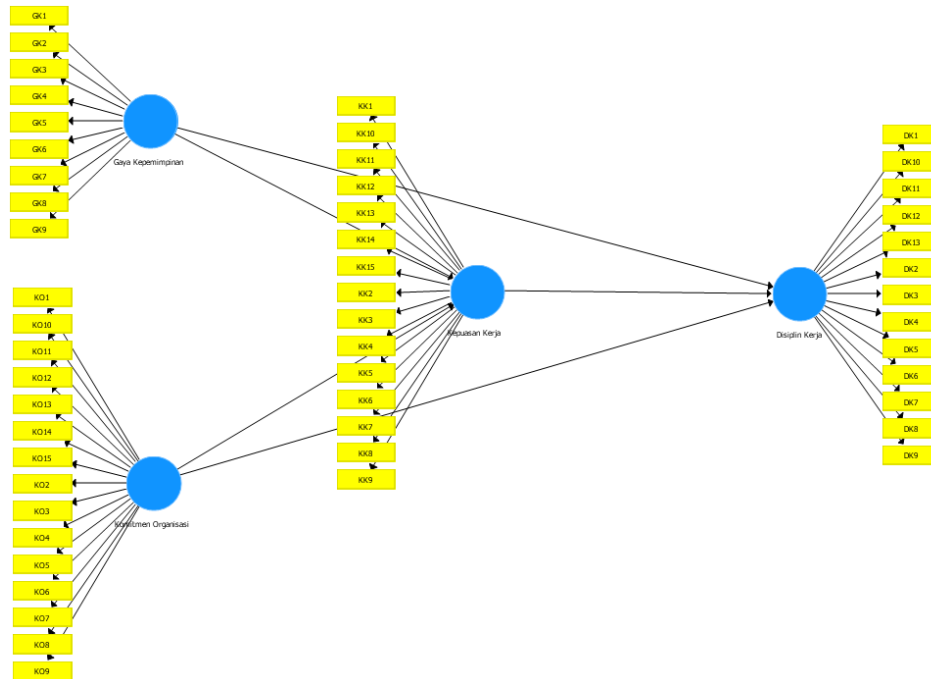
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja melalui disiplin kerja di PT Mulya Rezkina Sejahtera. Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS 4 dengan metode analisis jalur (path analysis) untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel melalui variabel mediasi. Uji validitas dan reliabilitas diterapkan melalui analisis outer model, yang mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas indikator, sedangkan analisis inner model digunakan untuk menguji hubungan struktural antar variabel. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) serta uji goodness of fit dengan melihat nilai R^2 , Q^2 , dan SRMR guna menilai kelayakan model yang digunakan. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan hasil yang akurat dalam memahami keterkaitan antara variabel yang diteliti dan memastikan bahwa model penelitian memenuhi standar pengukuran yang sah serta konsisten.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan SEM PLS. Alat analisis yang digunakan dalam menganalisis permodelan SEM dan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan software SmartPLS versi 3.0 bentuk awal model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut ini:



Gambar 1 Hasil SEM-PLS

Ada dua tahap dalam teknik pengolahan data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yaitu tahap pengujian outer model (model pengukuran) dan pengujian inner model (model struktural).

Tahap Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian pada model pengukuran (*Outer Model*) ada dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas terdiri atas validitas konvergen (*convergen validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas yang terdiri dari perhitungan nilai *composite reliability* dan *cronbach's Alpha*.

1. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 1 Outer Loading Gaya Kepemimpinan

Kode Item (Indikator)	Loading Factor	Keterangan
GK1	0.791	Valid
GK2	0.782	Valid
GK3	0.810	Valid
GK4	0.791	Valid
GK5	0.799	Valid
GK6	0.738	Valid
GK7	0.752	Valid
GK8	0.776	Valid
GK9	0.747	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai masing-masing konstruk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai loading factor lebih besar (>) dari 0.5, artinya masing-masing indikator yang mengukur variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 2 Outer Loading Komitmen Organisasi

Kode Item (Indikator)	Loading Factor	Keterangan
KO1	0.610	Valid
KO10	0.816	Valid
KO11	0.770	Valid
KO12	0.730	Valid
KO13	0.716	Valid
KO14	0.720	Valid
KO15	0.761	Valid
KO2	0.648	Valid
KO3	0.669	Valid
KO4	0.739	Valid
KO5	0.710	Valid
KO6	0.665	Valid
KO7	0.780	Valid
KO8	0.778	Valid
KO9	0.789	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai masing-masing konstruk variabel komitmen organisasi memiliki nilai loading factor lebih besar ($>$) dari 0.5, artinya masing-masing indikator yang mengukur variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

c. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3 Outer Loading Disiplin Kerja

Kode Item (Indikator)	Loading Factor	Keterangan
DK1	0.564	Valid
DK10	0.674	Valid
DK11	0.758	Valid
DK12	0.709	Valid
DK13	0.666	Valid
DK2	0.737	Valid
DK3	0.672	Valid
DK4	0.719	Valid
DK5	0.747	Valid
DK6	0.614	Valid
DK7	0.754	Valid
DK8	0.814	Valid
DK9	0.744	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai masing-masing konstruk variabel disiplin kerja memiliki nilai loading factor lebih besar ($>$) dari 0.5, artinya masing-masing indikator yang mengukur variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

d. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4 Outer Loading Kepuasan Kerja

Kode Item (Indikator)	Loading Factor	Keterangan
KK1	0.577	Valid
KK10	0.603	Valid
KK11	0.736	Valid
KK12	0.660	Valid
KK13	0.716	Valid
KK14	0.759	Valid
KK15	0.782	Valid

KK2	0.664	Valid
KK3	0.649	Valid
KK4	0.807	Valid
KK5	0.817	Valid
KK6	0.791	Valid
KK7	0.820	Valid
KK8	0.789	Valid
KK9	0.803	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai masing-masing konstruk variabel kepuasan kerja memiliki nilai loading factor lebih besar ($>$) dari 0.5, artinya masing-masing indikator yang mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Artinya suatu konstruk itu unik dan tidak diwakili oleh konstruk lain dalam model. Untuk mengukur Validitas diskriminan atau *discriminant validity* dapat dilakukan dengan beberapa alternatif pengujian yaitu *fornell larcker criterion*, *heterotrait monotrait ratio of correlations* (HTMT) serta *cross loadings*.

Namun Henseler et al. dalam (Bangun, 2022) menyatakan bahwa pendekatan *fornell larcker criterion* gagal untuk mengidentifikasi *discriminant validity* pada sebagian kasus besar. Peneliti disarankan untuk menilai *discriminant validity* menggunakan *heterotrait monotrait ratio of correlations* (HTMT).

a. Heterotrait Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

Menurut Kline dalam (Bangun, 2022) menyatakan jika nilai HTMT lebih kecil ($<$) daripada HTMT 0.85 maka tidak terdapat masalah pada *discriminant validity*. Hasil pengujian heterotrait monotrait ratio of correlations (HTMT) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil HTMT

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Disiplin Kerja				
Gaya Kepemimpinan	0.215			
Kepuasan Kerja	0.162	0.849		
Komitmen Organisasi	0.152	0.848	0.839	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Heterotrait Monotrait Ratio Of Correlations* (HTMT) masing-masing korelasi konstruk dalam penelitian ini lebih kecil ($<$) daripada HTMT 0.85, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada *discriminant validity*. artinya model penelitian ini sudah memenuhi syarat sebagai model yang baik dan dinyatakan valid.

b. Reliabilitas Komposit (*Ccomposite Reliability*)

Reliabilitas Komposit atau *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability lebih besar ($>$) dari 0,7 (Muchlis et al., 2021). Hasil pengujian *Composite Reliability* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite reliability	Keterangan
Disiplin Kerja	0.929	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.932	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.946	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.944	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel penelitian ini besar ($>$) dari 0.70. Hal ini berarti masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *Composite Reliability*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

c. *Cronbach's Alpha*

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $>$ 0,7 (Muchlis et al., 2021). Hasil pengujian *cronbach alpha* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Nilai Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.918	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.918	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.938	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.936	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini besar ($>$) dari 0.70. Hal ini berarti masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach Alpha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria evaluasi model pengukuran reflektif selanjutnya adalah *average variance extracted* (AVE). Menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik dan dinyatakan valid jika AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50 (Arya Pering, 2021). Hasil pengujian *Average variance extracted* (AVE) pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut

Tabel 8 Nilai AVE

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.502	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.603	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.541	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.531	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini besar ($>$) dari 0.50. Hal ini berarti masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai AVE. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

e. *Cross Loading*

Berikut disajikan tabel mengenai nilai *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 9 Nilai Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
DK1	0.564	0.116	0.010	0.043

DK10	0.674	0.053	-0.130	-0.131
DK11	0.758	0.245	0.120	0.097
DK12	0.709	0.045	0.010	-0.084
DK13	0.666	0.117	0.079	0.003
DK2	0.737	0.208	0.169	0.116
DK3	0.672	0.180	0.079	0.016
DK4	0.719	0.163	0.052	0.056
DK5	0.747	0.143	0.063	-0.042
DK6	0.614	0.034	0.012	-0.067
DK7	0.754	0.142	0.080	-0.059
DK8	0.814	0.208	0.065	-0.090
DK9	0.744	0.142	0.084	-0.078
GK1	0.206	0.791	0.689	0.572
GK2	0.210	0.782	0.622	0.490
GK3	0.126	0.810	0.637	0.596
GK4	0.171	0.791	0.682	0.700
GK5	0.167	0.799	0.640	0.700
GK6	0.165	0.738	0.611	0.597
GK7	0.070	0.752	0.557	0.598
GK8	0.109	0.776	0.583	0.620
GK9	0.183	0.747	0.577	0.592
KK1	-0.109	0.373	0.577	0.499
KK10	-0.058	0.342	0.603	0.455
KK11	0.110	0.576	0.736	0.493
KK12	0.098	0.490	0.660	0.445
KK13	0.110	0.588	0.716	0.646
KK14	0.070	0.696	0.759	0.647
KK15	0.146	0.744	0.782	0.624
KK2	-0.083	0.472	0.664	0.512
KK3	-0.031	0.515	0.649	0.495
KK4	0.077	0.651	0.807	0.658
KK5	0.052	0.624	0.817	0.668
KK6	0.062	0.658	0.791	0.630
KK7	0.148	0.639	0.820	0.652
KK8	0.056	0.675	0.789	0.659
KK9	0.066	0.652	0.803	0.642
KO1	0.052	0.603	0.489	0.610
KO10	-0.149	0.598	0.592	0.816
KO11	-0.096	0.541	0.590	0.770
KO12	-0.088	0.578	0.681	0.730
KO13	-0.082	0.464	0.592	0.716

KO14	-0.066	0.564	0.705	0.720
KO15	-0.044	0.594	0.630	0.761
KO2	0.072	0.560	0.492	0.648
KO3	0.073	0.557	0.497	0.669
KO4	0.133	0.609	0.542	0.739
KO5	-0.042	0.594	0.560	0.710
KO6	-0.059	0.506	0.474	0.665
KO7	0.088	0.597	0.604	0.780
KO8	-0.060	0.573	0.590	0.778
KO9	-0.086	0.580	0.603	0.789

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari tabel diatas diperoleh informasi untuk nilai indikator terhadap variabel itu sendiri memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai indikator terhadap variabel lainnya. Dalam pengujian ini, seluruh indikator yang ada sudah dapat dinyatakan valid, sehingga berdasarkan hasil dari tabel nilai *cross loading* diatas dapat dipahami bahwa nilai *discriminant validity* berdasarkan nilai *cross loading* dari setiap variabel dikategorikan sudah baik karena telah memenuhi syarat.

Tahap Pengujian Model Strukturan (Inner Model)

1. Uji Multikolinearitas/ Collinearity Test (*Inner VIF*)

Untuk menilai tingkat multikolinearitas antara indikator reflektif, peneliti harus menghitung *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *inner VIF* lebih besar (>) dari 5, maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas antar indikator. Jadi, untuk suatu model struktural yang baik harus memiliki nilai *inner VIF* lebih kecil (<) dari 5. Hasil pengujian *collinearity* (*Inner VIF*) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Pengujian Collinearity

Disiplin Kerja		Gaya Kepemimpinan		Kepuasan Kerja		Komitmen Organisasi	
DK1	1.747	GK1	2.983	KK1	1.968	KO1	1.668
DK10	1.833	GK2	3.132	KK10	2.076	KO10	3.521
DK11	2.540	GK3	3.050	KK11	3.828	KO11	2.650
DK12	2.084	GK4	2.545	KK12	3.178	KO12	2.636
DK13	1.929	GK5	2.675	KK13	2.204	KO13	2.582
DK2	2.580	GK6	2.010	KK14	3.007	KO14	2.673
DK3	1.967	GK7	2.054	KK15	3.070	KO15	3.156
DK4	2.701	GK8	2.566	KK2	2.828	KO2	2.679
DK5	2.290	GK9	2.582	KK3	2.132	KO3	2.971
DK6	1.697			KK4	3.304	KO4	3.328
DK7	2.118			KK5	4.180	KO5	2.666
DK8	2.413			KK6	3.245	KO6	2.442
DK9	2.639			KK7	3.510	KO7	3.209
				KK8	3.037	KO8	3.028
				KK9	3.484	KO9	4.424

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

2. Uji Path Coefficient

Nilai *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel, apakah hipotesa yang dimiliki mempunyai arah hubungan positif (+) atau negatif (-). Nilai *path coefficient* ini berada dalam rentang nilai negatif satu (-1) sampai positif satu (+1). Jika nilai *path coefficient* bernilai negatif, maka arah hubungan antar variabel adalah negatif. Sebaliknya jika nilai *path coefficient* bernilai positif, maka arah hubungan antar variabel adalah positif. Nilai *path coefficient* dapat dilihat dari nilai *Original Sample* (O) pada program SmartPLS. Hasil pengujian *path coefficient* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11 Hasil Pengujian *Path Coefficient*

Hipotesis	Original Sample (O)
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.605
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.462
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.001
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	-0.513
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.438

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh hasil pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) sebagai berikut:

- Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0.605, yakni bernilai positif artinya arah hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah positif.
- Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.462, yakni bernilai positif artinya arah hubungan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah positif.
- Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) kepuasan kerja terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0.001, yakni bernilai positif artinya arah hubungan variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja adalah positif.
- Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) komitmen organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar -0.513, yakni bernilai negatif artinya arah hubungan variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja adalah negatif.
- Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.438, yakni bernilai positif artinya arah hubungan variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja adalah positif.

3. Uji Q-Square

Uji Q-Square disebut juga uji predictive relevance, yang digunakan untuk mengukur seberapa baik path model dapat memprediksi nilai-nilai data aslinya, artinya uji Q-Square ini menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh path model. Untuk mendapatkan nilai dari uji Q-Square dapat dilakukan dengan prosedur blindfolding di program smartPLS. Jika nilai Q² lebih besar (>) dari 0, menandakan variabel-variabel konstruk eksogen memiliki relevansi prediksi untuk variabel konstruk endogen, yang artinya observasinya baik.

Menurut (Hair et al., 2017) Q-square ada 2 pendekatan yaitu *Construct crossvalidated redundancy* dan *Construct crossvalidated communality*. Namun, (Hair et al., 2017) merekomendasikan untuk menggunakan pendekatan *Construct crossvalidated redundancy* untuk menentukan Q², oleh karena pada pendekatan ini memasukkan elemen penting dari model jalur (*path model*) untuk memprediksi titik data yang dihilangkan. Hasil pengujian Q-square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 12 Hasil Pengujian Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	1.560.000	1.474.031	0.055
Gaya Kepemimpinan	1.080.000	1.080.000	
Kepuasan Kerja	1.800.000	1.130.415	0.372
Komitmen Organisasi	1.800.000	1.800.000	

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Q² lebih besar (>) dari 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki relevansi prediksi untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai observasi yang baik. Begitu juga variabel kepuasan kerja memiliki relevansi prediksi untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai observasi yang baik

4. Uji R-Square

Nilai R-square merupakan nilai yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel dependen (endogen) dapat dijelaskan oleh variabel independen (eksogen). Nilai R-Square (R²) adalah nol sampai dengan satu (0-1), apabila nilai R-Square (R²) semakin mendekati satu (1), maka variabel-variabel eksogen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel endogen (Hair et al., 2017). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13 Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Disiplin Kerja	0.144	0.121
Kepuasan Kerja	0.721	0.717

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa R-Square Disiplin kerja sebesar 0.121, artinya variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0.121 atau 12.1%. Dan R-Square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.717 artinya variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 0.717 atau 71.7%.

Uji Hipotesis

Pengujian terhadap T-Statistics dilakukan untuk mengetahui signifikansi antara hubungan antar variabel. Penilaian T-statistik dikatakan memiliki pengaruh signifikan apabila nilai T-Statistik lebih besar (>) dari 1.96 dengan tingkat signifikansi p-value lebih kecil (<) dari 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (Muchlis et al., 2021). Hasil pengujian T-Statistics dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pengaruh Langsung					
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.605	0.648	0.147	4.110	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.462	0.465	0.109	4.254	0.000
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.001	-0.028	0.229	0.003	0.918
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	-0.513	-0.512	0.202	2.536	0.012
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.438	0.437	0.111	3.933	0.000

Pengaruh Tidak Langsung					
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.000	-0.008	0.111	0.003	0.988
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0.000	-0.020	0.103	0.003	0.998

Sumber : Data primer diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa uji hipotesis berdasarkan nilai beta dan p-value 0.05 (5%) dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis pertama melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 4.254 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis pertama diterima.
2. Hasil uji hipotesis kedua melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 3.933 lebih besar dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji hipotesis ketiga melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.918. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ketiga ditolak.
4. Hasil uji hipotesis keempat melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 4.110 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keempat diterima.
5. Hasil uji hipotesis kelima melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 2.536 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.012. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis kelima diterima.
6. Hasil uji hipotesis keenam melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.988. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keenam ditolak.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.998. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ketujuh ditolak.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 4.254 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis pertama diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga mendukung hasil ini, dimana gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan di berbagai konteks organisasi (Gani, 2020). Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa salah satu bentuk gaya kepemimpinan yaitu otokratis berkorelasi negatif terhadap kepuasan kerja (Alkhasawneh, 2019).

Gaya kepemimpinan yang baik, terutama yang bersifat transformasional, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana karyawan merasa diperhatikan dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Angkiet menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Warna Warni Kreasi (Sutoro et al., 2020). Selain itu, penelitian oleh Suhardi juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat mengurangi tingkat kemangkiran, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat ketika mereka merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka (Lazuardi & Harahap, 2024).

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menambahkan gaya pemimpin menjadi faktor penting dan berkorelasi positif dalam mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Lazuardi & Harahap, 2024).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan nilai t statistik sebesar 3.933 lebih besar dari 1.96 dan p -value > 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis kedua diterima.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkontribusi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bagian penting dari identitas mereka dan merasa dihargai oleh organisasi (Sanjaya & Hadi, 2020). Penelitian oleh Rianti et al. menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, yang menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara kedua variabel ini (Pusparani, 2021).

Sari et al. menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang berarti bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan akan mendapatkan manfaat dari peningkatan komitmen karyawan (Sari & Yatimin, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Utomo dan Nugroho yang menemukan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap komitmen organisasi, serta menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik juga dapat memperkuat hubungan ini (Jatmika & Utomo, 2019).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja di berbagai konteks organisasi (Irma Kusuma Fitri, 2021). Beberapa penelitian lain juga membahas komitmen organisasi memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Pusparani, 2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p -value < 0.05 yaitu 0.918. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ketiga ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja sering kali dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja, dalam konteks penelitian ini, hubungan tersebut tidak terbukti signifikan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Misalnya, penelitian oleh Manik menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berkontribusi positif terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, yang sejalan dengan hasil penelitian ini (Kerija et al., 2020). Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, motivasi individu, dan kondisi kerja yang mungkin lebih berpengaruh terhadap disiplin kerja daripada kepuasan kerja itu sendiri.

Amaral dalam penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa aspek perilaku karyawan, disiplin kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi dan budaya organisasi (Adipura & Puspitasari, 2022). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mungkin lebih terkait dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ada dalam organisasi, daripada sekadar tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Martha & Miawan Putra, 2020). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Sjahrudin et al., 2022)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis keempat melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 4.110 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keempat diterima.

Gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat transformasional, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana karyawan merasa termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan. Nadeak dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang berarti bahwa pemimpin yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan akan meningkatkan tingkat disiplin mereka (WulanSari et al., 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Rosalina dan Wati, yang menemukan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan berhubungan langsung dengan peningkatan disiplin kerja dan kinerja karyawan (Gani, 2020)

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji hipotesis kelima melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 2.536 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.012. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis kelima diterima.

Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkontribusi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Penelitian oleh Chandra menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, yang berarti bahwa karyawan yang merasa terikat dengan organisasi akan lebih patuh terhadap aturan dan prosedur yang ada (Sanjaya & Hadi, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan Rahayu dan Dahlia yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik demi kepentingan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan disiplin kerja mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.988. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis keenam ditolak.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja. Penelitian oleh Feri et al. menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, tetapi tidak selalu berfungsi sebagai moderator dalam semua konteks (Gani, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja mungkin lebih langsung dan tidak tergantung pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan

p-value > 0.05 yaitu 0.998. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis ketujuh ditolak.

Dalam penelitian ini, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Penelitian sebelumnya yang tidak sesuai dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh Husainah menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hubungan tersebut tidak selalu dipengaruhi oleh komitmen organisasi ketika kepuasan kerja dipertimbangkan (Husainah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja mungkin lebih langsung dan tidak tergantung pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

4. KESIMPULAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 4.254 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 3.933 lebih besar dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.918. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 4.110 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 2.536 lebih besar dari 1.96 dan p-value < 0.05 yaitu 0.012. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.988. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja yang dimoderasi oleh kepuasan kerja yang di tunjukkan nilai t statistik sebesar 0.003 lebih kecil dari 1.96 dan p-value > 0.05 yaitu 0.998. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Andriprianto, H. F. A., & Maridjo, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan ...* <http://unikastpaulus.ac.id/jurnal/index.php/jpkm/article/view/893>
- Chen, H., Richard, O. C., Dorian Boncoeur, O., & Ford, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114(April), 30–41. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.025>
- Gani, A. A. (Universitas M. I. (2020). Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(April), 145.
- Irma Kusuma Fitri1*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening:

- Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>
- Jatmika, D., & Utomo, S. D. (2019). Peran Konflik Peran Ganda Terhadap Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri (SDN) Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 130. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i2.7526>
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125–134.
- Malik, M. F., Khan, M. A., & Mahmood, S. (2021). Increasing the efficiency of business process through authentic leaders and follower's attitude. *Business Process Management* <https://doi.org/10.1108/BPMJ-04-2020-0162>
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Sanjaya, B., & Hadi, S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 179–190. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26298>
- Sari, R. K., & Yatimin, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Teguhindo Lestartama. *Indonesian Journal of Economics Application* <http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA/article/view/1009>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Sjahruddin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Song, H., Chen, J. M., Zeng, T., & ... (2021). Modeling Golfers' revisit intention: An application of the theory of reasoned action. *Journal of Hospitality &* <https://doi.org/10.1177/10963480211016027>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL*

OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 3(4), 411–420.

Teja Kusuma Ramadhan, & Edy Purwo Saputro. (2024). Pengaruh Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, dan Trust terhadap Behavioral Intention Pengguna Gopay. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5501–5517.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2856>