

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI

(Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen)

ATIKA DWI KHASANAH
Mahasiswa Jurusan Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen

Email:
atikadwikhasanah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Studi dilakukan pada kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten n Kebumen. Metode sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yang berjumlah 38 responden yaitu seluruh pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen. Teknik analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS 22.00 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Adjusted R^2 persamaan sebesar 0,805 artinya bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam penelitian ini sebesar 80,5% sedangkan 19,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai Adjusted R^2 persamaan sebesar 0,932 artinya bahwa variabel komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam penelitian ini sebesar 93,2% sedangkan 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar Sumber Daya Alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berfikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem yang baik. Setiap organisasi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan salah satu aset pemerintah daerah yang memberikan kontribusi bagi Pendapatan Asli Daerah Sendiri (PADS). Salah satu badan usaha milik pemerintah daerah adalah perusahaan daerah air minum yang mengelola air bersih untuk kebutuhan masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kebumen adalah BUMD yang memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Seiring dengan semakin berkembangnya daerah Kebumen yang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk mengakibatkan meningkatnya pula

kebutuhan air bersih. Perusahaan daerah air minum Kabupaten Kebumen dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat melayani kebutuhan masyarakat dan terus meningkatkan pelayanan.

Tujuan penting dari PDAM Kabupaten Kebumen untuk melayani masyarakat Kebumen sendiri ada dua yaitu yang pertama, melaksanakan pengelolaan atau pengurusan sarana penyediaan air minum sesuai dengan prinsip ekonomi perusahaan dan berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat pelanggan dalam hal penyediaan air minum yang memenuhi standar kesehatan seperti tidak berbau, tidak berwarna, tidak mengandung bibit penyakit dan tidak mengandung bahan kimia yang berbahaya bagi manusia. Poin kedua dari tujuan PDAM Kabupaten Kebumen yaitu turut serta mengembangkan kegiatan perekonomian daerah pada khususnya dan kegiatan perekonomian nasional pada umumnya guna memenuhi kebutuhan masyarakat serta sebagai salah satu sarana bagi sumber pendapatan asli daerah. Perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Kebumen mempunyai ruang lingkup pelayanan di beberapa Ibu Kota Kecamatan (IKK) yang berupa instalasi pengelolaan air. Instalasi-instalasi tersebut telah mempunyai sumber mata air serta daerah pelayanan sendiri diantaranya adalah instalasi di IKK Ayah, Buayan dan Prembun.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?
- 2) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?

- 3) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?
- 4) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?
- 5) Apakah Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- 3) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Defimisi Variabel

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak perusahaan serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan (Robbins dan

Judge, 2008). Indikator komitmen organisasi menurut Luthans (2006), yaitu:

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi
- 2) Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi dan
- 3) Memiliki keyakinan yang kuat untuk berusaha sebagai anggota organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Beberapa definisi dari berbagai sumber yang menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Mereka mengatakan bahwa perasaan ini dapat bersifat “favorable” dan “unfavorable” tergantung dari bagaimana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri (Wexley dan Yuki dalam As’ad, 2004). Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan yang memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2002:36) ada empat indikator dalam kepuasan kerja, sebagai berikut:

- 1) Kerja yang menantang secara mental
- 2) Penghargaan yang sesuai
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Kolega yang suportif

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006: 161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Harsey, 2004:29). Menurut Kartono (2006:11) indikator dalam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pemimpin memberi petunjuk kepada bawahan
- 2) Pemimpin mengadakan pengawasan
- 3) Kemampuan meyakinkan kepada bawahan tentang tugas-tugas pemimpin dengan lebih menekankan pelaksanaan tugas
- 4) Pemimpin sebagai motivator
- 5) Perlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan
- 6) Hubungan yang harmonis dengan bawahan

d. Disiplin Kerja

Asal kata disiplin adalah dari bahasa latin “*disipula*” yang berarti pangikut. Seiring dengan perkembangan zaman berubah menjadi “*discipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Pengertian disiplin adalah suatu sikap ketaatan pegawai terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar asalnya kesadaran unsur pemaksaan (Wursanto, 1990: 147). Davis (2002: 112), disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik. Menurut Dhama (2003) indikator dalam disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

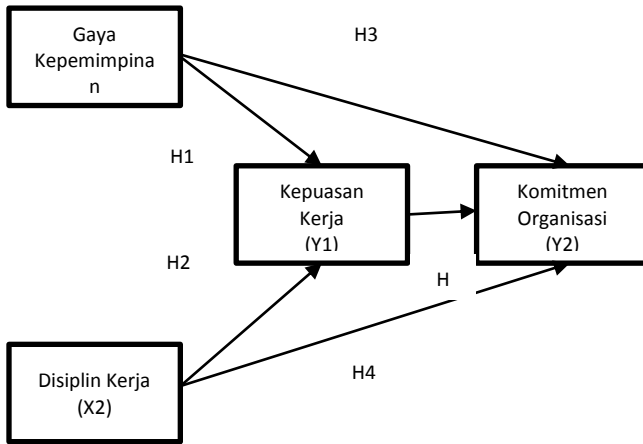
- 1) Kehadiran karyawan setiap hari
- 2) Ketepatan jam kerja
- 3) Menggunakan pakaian kerja dan tanda pengenalan
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

2. Hipotesis

- H₁: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- H₂: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.

- H₃: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- H₄: Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- H₅: Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.

3. Kerangka Konseptual



Gambar 1: Model Empiris

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Malhotra (2005:161) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan bentuk statistik analisis tertentu. Variabel yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁) dan Komitmen Organisasi (Y₂),

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
Mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

b. Kuisisioner

Pernyataan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuisisioner yang disebar secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

3. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Menurut Sugiyono (2005) cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, apakah instrumen tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dengan kata lain reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak.

5. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) dengan variabel intervening (kepuasan kerja). Taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

6. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model

kasual) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori, menurut Ghazali (2011). Analisis jalur dilakukan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel IV-5

Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,639	0,270	Valid
2	0,783	0,270	Valid
3	0,668	0,270	Valid
4	0,620	0,270	Valid
5	0,561	0,270	Valid
6	0,411	0,270	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV-V hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hasil > r tabel (0,270), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel IV-6

Hasil uji validitas Disiplin Kerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,894	0,270	Valid
2	0,746	0,270	Valid
3	0,758	0,270	Valid
4	0,783	0,270	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV-VI, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hasil > r tabel (0,270), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel IV-7

Hasil uji validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,708	0,270	Valid
2	0,582	0,270	Valid
3	0,575	0,270	Valid
4	0,790	0,270	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV-VII, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hasil $>$ r tabel (0,270), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

- d. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel IV-8

Hasil uji validitas Komitmen Organisasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,756	0.270	Valid
2	0,817	0.270	Valid
3	0,763	0.270	Valid
4	0,634	0.270	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2018.

Dari tabel IV-VIII, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hasil $>$ r tabel (0,270), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel IV-9

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	X ₁	0,666	0.60	Reliabel
2	X ₂	0,805	0.60	Reliabel
3	Y ₁	0,700	0.60	Reliabel
4	Y ₂	0,719	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Tabel IV-X1, menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap 4 variabel menunjukkan hasil yang reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $>$ 0,60.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-12

Hail Uji t Persamaan Struktural I Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-,883	,383
X1	,843	11,461	,000
X2	,217	2,944	,006

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: data yang diolah 2018

- a. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-12, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,000 $<$ 0,05 dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar 11,461 $>$ t_{tabel} 1,690, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima.

- b. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-15, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,006 $<$ 0,05 dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar 2,944 $>$ t_{tabel} 1,690, maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Tabel IV-13

Hail Uji t Persamaan Struktural II Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-1,634	,111
X1	,349	3,675	,001
X2	-,010	-,199	,843
Y1	,650	6,493	,000

a. Dependent Variable: Y2

Sumber: data yang diolah 2018

- a. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-13, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) sebesar 0,001 $<$ 0,05 dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar 3,675 $>$ t tabel 1,690, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima.

- b. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-16, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja

(X₂) sebesar $0,843 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t_{hitung} sebesar $-0,199 < t_{tabel} 1,690$, maka Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga H₀ diterima dan H₂ ditolak.

- c. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV-16, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk kepuasan kerja (Y₁) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan angka t hitung sebesar $6,493 > t_{tabel} 1,690$, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima.

4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,805	,8514

- a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
b. Dependent Variable: Y₁

Sumber: data yang diolah 2018

Berdasarkan tabel IV-14, pada kolom Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0,805 atau 80,5%. Hal ini berarti kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 80,5%. Sedangkan 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel IV-15

Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,937	,932	,4325

- a. Predictors: (Constant), Y₁, X₂, X₁
b. Dependent Variable: Y₂

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel IV-15, pada kolom Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 0,932 atau 93,2%. Hal ini berarti kontribusi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar 93,2%. Sedangkan 6,8%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. Hasil Analisis Jalur

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan data yang diolah, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV-16
Hasil Uji Regresi Persamaan Struktural I

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-.883	.383
	X ₁	.843	11.461	.000
	X ₂	.217	2.944	.006

Sumber: Data yang diolah tahun 2018

$$Y = 0,843 X_1 + 0,217 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,815^2} = \sqrt{0,335} = 0,578$$

Nilai-nilai a, b₁, b₂, b₃, dan b₄ dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) = 0,843
Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,843 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel gaya kepemimpinan (X₁), maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,843.
- b. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X₂) = 0,217
Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,217 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel disiplin kerja (X₂), maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,217.
- c. Nilai Residu atau error = 0,578
Nilai residu sebesar 0,578 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja diabaikan sama dengan nol.

- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan data yang diolah, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV-17
Hasil Uji Regresi Persamaan Struktural II

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-1.634	.111
	X1	.349	3.675	.001
	X2	-.010	-.199	.843
	Y1	.650	6.493	.000

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

$$Y_2 = 0,349 X_1 - 0,010 X_2 + 0,650 Y_1 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,937^2} = \sqrt{0,122} = 0,349$$

Nilai-nilai a, b₁, b₂, b₃, dan b₄ dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) = 0,349
Koefisien regresi untuk X₁ sebesar 0,349 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel gaya kepemimpinan (X₁), maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,349.
- Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X₂) = -0,010
Koefisien regresi untuk X₂ sebesar -0,010 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel disiplin kerja (X₂), maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar -0,010.
- Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (Y₁) = 0,650
Koefisien regresi untuk Y₁ sebesar 0,650 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kepuasan kerja (Y₁), maka akan

meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,650.

- Nilai Residu atau error = 0,349
Nilai residu sebesar 0,349 menunjukkan komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja diabaikan sama dengan nol.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari analisis yang telah dilakukan peneliti pada kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semakin baik tingkat kedisiplinan seorang pegawai akan meningkatkan rasa kepuasan kerja.
- Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- Disiplin kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini pegawai yang disiplin belum tentu dapat menimbulkan komitmen organisasi

- pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen.
- e. Kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen. Hal tersebut dapat disimpulkan dalam penelitian ini semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.
2. Saran
- Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat penulis sampaikan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen:
- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka diharapkan pemimpin PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen dapat terus meningkatkan perhatian terhadap pegawai dengan cara melakukan pengawasan, serta menjaga komunikasi yang baik kepada pegawai dan memberikan arahan tentang tugas-tugas yang dikerjakan dengan efektif dan efisien.
 - b. Walaupun dalam penelitian ini disiplin kerja hanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian penting bagi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen lebih menekankan rasa tanggung jawab yang tinggi dengan kehadiran diri setiap hari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku lainnya sehingga dapat meningkatkan rasa komitmen terhadap organisasi.
 - c. Kepuasan kerja pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa Kabupaten Kebumen mampu meningkatkan komitmen para pegawai dan akan lebih baik lagi jika hal ini dipertahankan dan ditingkatkan untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan cara menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai serta mengembangkan potensi pegawai dan mempromosikan pegawai dengan baik.
 - d. Komitmen organisasi pegawai kantor pusat PDAM Tirta Bumi Sentosa

Kabupaten Kebumen dapat terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi dengan cara bersama-sama menanamkan rasa keinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan PDAM sendiri.

- e. Saran bagi peneliti yang akan datang yaitu peneliti ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain.

F. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan dan Putri. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol 10 (1).
- Davis, Keith. 2002. *Foundamental Organization Behavior, Diterjemahkan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Fattah, Nanang. 2006. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodelogi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi Dan Bisnis Edisi 1*. Yogyakarta: BPEF.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasan, Lenny. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang". *Jurnal Ekonomi*. Volume 3 No. 1.
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harsey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasa.
- Heidjarahman dan Husnan, Suad. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- _____. Kartini. 2006. *Manajemen Kinerja Edisi 2*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Luthans, Freed. 2002. *Organizational Behavior (tenth Edition)*. New York: Mc Graw Hill/irwin Inch.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Malik, P. M., Nawab, D. S., Naeem, B & Danish, R. Q. 2010. *Job Satisfactio and Organizational Commitmen of University Teachers in Public Sector of Pakistan*. *International Jornal of Business and Management*, 5 (6), 17-26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Kepemimpinan mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- _____. 2003. *Kepemimpinan Mengafektifkan Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurlaely, M dan Riani, Asri Laksmi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 18, No, 1.
- Nugrahaningsih, Hartanti dan Julaela. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerjadan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas". *Ekonomi Bisnis*. Vol 4 No 1.
- Pratama, Aditya Putra. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Arief Nirwana Utama di kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P, Siagian. 2009. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Terry, Geogre R. 1993. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi*. PT. Raja Efrindo Persada. Jakarta.
- _____. 2009. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Total Quality Management*. Penerbit Andi.
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: Rineka Cipta.

www.pdam-kebumen.com