

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Pada Karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta)

TESIS



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pascasarjana
(S-2) Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister
Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

**EDI SETIAWAN
P. 100 120 003**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

NOTA PEMBIMBING

Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D

Dosen Program Studi Magister Manajemen

Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal: Tesis Saudara Edi Setiawan

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum wr wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara:

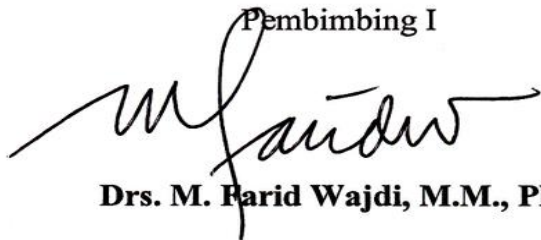
Nama	: EDI SETIAWAN
NIM	: P 100 020 003
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA).

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Surakarta, 8 Mei 2014

Pembimbing I



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D

NOTA PEMBIMBING

Drs. Ahmad Mardalis, MBA

Dosen Program Studi Magister Manajemen

Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Nota Dinas

Hal: Tesis Saudara Edi Setiawan

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Assalamu'alaikum wr wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap tesis saudara :

Nama	: EDI SETIAWAN
NIM	: P 100 020 003
Program Studi	: Magister Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA).

Dengan ini kami menilai tesis tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wassalamu'alaikum wr wb.

Surakarta, 8 Mei 2014

Pembimbing II



Drs. Ahmad Mardalis, MBA

PERSETUJUAN

Tesis berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* (PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)
AREA SURAKARTA).**

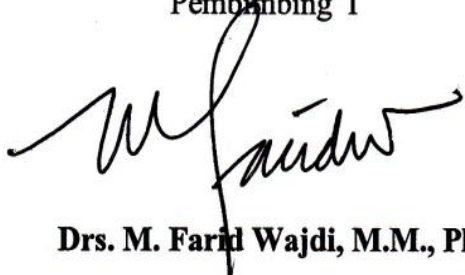
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : EDI SETIAWAN
NIM : P 100 120 003
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 8 Mei 2014

Pembimbing I



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

Pembimbing II



Drs. Ahmad Mardalis, MBA

TESIS BERJUDUL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Pada Karyawan PT. PLN (Persero) AREA Surakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

EDI SETIAWAN

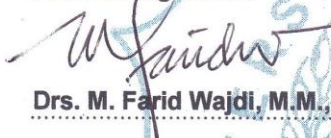
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 11 Juli 2014

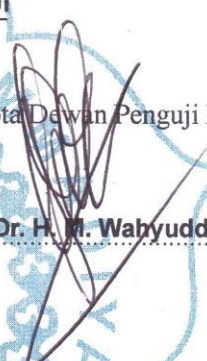
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

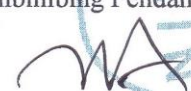
Pembimbing Utama


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

Anggota Dewan Penguji Lain


Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S.

Pembimbing Pendamping I


Drs Ahmad Mardalis, MBA

Pembimbing Pendamping II

Surakarta, 30 Januari 2015



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,

Prof. Dr. Khudzaifah Dimyati

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : EDI SETIAWAN
NIM : P 100 120 003
Judul Tesis : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA).**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya serahkan ini benar-benar merupakan karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Surakarta, 20 Mei 2014

yang membuat pernyataan,



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu, khususnya orang-orang yang berilmu pengetahuan di antara mereka derajat-derajat yang banyak (QS. Al-Mujadalah: 11).
- ❖ Barang siapa diuji lalu bersabar, diberi lalu bersyukur, di dzalimi lalu dimaafkan dan berbuat dzalim lalu istighfar. Maka keselamatan dan merekalah orang-orang yang memperoleh hidayah (H.R. Al Baihaqi).
- ❖ Jangan pernah berputus asa, bukan kita tidak mampu tapi hanya kita kurang berkerja keras maka lebih keras dan lebih keras lagi, dan Ilmu itu tidak dapat dimusnahkan namun dapat diciptakan. (Penulis)

Tesis ini KuPersembahkan Kepada :

1. Allah SWT atas Taufik dan Hidayah-Nya.
2. Orangtuaku Tercinta dan Saudara-Saudaraku.
3. Istriku Tercinta “Titien Anggraini”.
4. Almamatrku Pascasarjana UMS.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan dan disiplin kerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) AREA Surakarta. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program SmartPLS 2.0 M3.

Berdasarkan hasil Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Model pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja menghasilkan nilai *R-square* yang menunjukkan model baik. Artinya variabilitas konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Adapun model pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *R-square* yang menunjukkan model moderat, artinya variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

Kata kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *structural equation modelling (SEM)*.

ABSTRACT

The aims of this study is to analyze the factors - factors that can affect the employee job satisfaction and work discipline in the PT. PLN (Persero) AREA Surakarta. Research model that will be used in this research is a tiered structure model and to test the hypothesis used analytical techniques SEM (Structural Equation Modeling) which is run by the application SmartPLS 2.0.M3.

Based on the results of the analysis shows that the style of leadership is not a positive influence on work discipline, organizational commitment is a positive influence on work discipline, leadership style has a positive effect on job satisfaction, organizational commitment is a positive influence on job satisfaction, job satisfaction and positive effect on labor discipline. Model of the influence of leadership style, organizational commitment and job satisfaction on work discipline produces the R - square value is to show good models. It means that the variability of labor discipline constructs can be explained by the variability of the construct of leadership style, organizational commitment and job satisfaction. The model of the influence of leadership style and organizational commitment on job satisfaction produces the R-square value indicates a moderate models, it means that the construct of job satisfaction variability can be explained by the variability of the construct of leadership style, and organizational commitment.

Keywords: work discipline, leadership style, job satisfaction, organizational commitment, and structural equation modeling (SEM).

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Dalam penyusunan Tesis ini penulis mengambil judul: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA Surakarta)”*.

Tesis ini disusun untuk persyaratan meraih gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan maupun bantuannya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.Hum. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan kemudahan fasilitas di Program PascaSarjana.
2. Prof. Dr. Bambang Setiaji M.S., Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama saya di Program PascaSarjana.
3. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D, Ketua Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta sekaligus sebagai Pembimbing Utama yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberi saran kepada penulis hingga terwujudnya Tesis ini.
4. Drs. Ahmad Mardalis, MBA, Dosen Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta sekaligus sebagai

Pembimbing Pembantu yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberi saran kepada penulis hingga terwujudnya Tesis ini.

5. Ir. Suni Tuty dan seluruh staff administrasi bagian pengajaran pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah membantu dalam surat-menysurat data penelitian.
6. Kepada bagian Panitia Penerimaan Mahasiswa Baru UMS, yang berkenan memberikan ruang dan waktu kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
7. Semua teman-teman se-angkatan yang selalu bersama dan saling membantu dalam menyelesaikan perkuliahan dan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah berjasa baik moril maupun materil dalam penyusunan Tesis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki, sehingga tesis ini masih ada kekurangan-kekurangan, maka dengan lapang dada penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan di masa yang akan datang, dan semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat.

Surakarta, 20 Mei 2014

Penulis



Edi Setiawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA PEMBIMBING I	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING II	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN TEORI	
2.1 Konsep Dasar	7

2.1.1	Disiplin Kerja	7
2.1.2	Kepuasan Kerja	11
2.1.3	Gaya Kepemimpinan	20
2.1.4	Komitmen Organisasi	25
2.2	Pengembangan Model	28
2.2.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja	28
2.2.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja	30
2.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	33
2.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	36
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	40
2.3	Penelitian Terdahulu	43
2.4	Pemikiran Teoritis	51
2.5	Perumusan Hipotesis	51

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi Obyek Penelitian	53
3.2	Personalia/Kepegawaian Perusahaan	53
3.3	Populasi dan Sampel	54
3.3.1	Populasi	54
3.3.2	Sampel	54
3.4	Metode Pengumpul Data Data	55
3.4.1	Data Primer	55

3.4.2 Sumber Data	56
3.5 Definisi Operasional Variabel	57
3.5.1 Variabel Disiplin Kerja	57
3.5.2 Variabel Kepuasan Kerja	57
3.5.3 Variabel Gaya Kepemimpinan	58
3.5.4 Variabel Komitmen Organisasi	58
3.6 Analisis Pengumpulan Data	60
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	60
3.7 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	61
3.7.1 Pengembangan Model Teoritis	62
3.7.2 Pengembangan Diagram Alur (<i>Path Diagram</i>)	62
3.7.3 Konversi Diagram Alur ke Dalam Persamaan	64
3.7.4 Memilih Matriks Input Dan Estimasi Model	65
3.7.5 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i>)	65
3.7.6 Evaluasi Model Struktur (<i>Inner Model</i>)	67

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Responden	68
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja	69
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	78
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	89

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	93
4.3 Deskriptif Variabel	96
4.3.1 Indeks Gaya Kepemimpinan	97
4.3.2 Indeks Komitmen Organisasi	99
4.3.3 Indeks Kepuasan Kerja	100
4.3.4 Indeks Disiplin Kerja	102
4.4 Analisis Data dan Pengujian Model Penelitian	104
4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model atau <i>Measurement Model</i>)	106
4.4.2 Evaluasi Model Struktur (<i>Inner Model</i>)	108
4.5 Pembahasan	113
4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	113
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	114
4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	115
4.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	116
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	117
4.6 Implikasi	119
4.6.1 Implikasi Teoritis	119
4.6.2 Implikasi Manajerial	122

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Hasil Pengujian Hipotesis	126
5.2 Keterbatasan Penelitian	130
5.3 Saran Penelitian Mendatang	130

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1. Diskripsi Jumlah Karyawan	54
Tabel 3.2. Indikator Dalam Variabel	59
Tabel 3.3. Model Persamaan Struktural	64
Tabel 3.4. Model Pengukuran	64
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan	69
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	71
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Unit Kerja Terhadap Disiplin Kerja	73
Tabel 4.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Gaya Kepemimpinan	74
Tabel 4.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Komitmen Organisasi	76
Tabel 4.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Kepuasan Kerja	77
Tabel 4.8. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Disiplin Kerja	78

Tabel 4.9. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Terhadap Gaya	
Kepemimpinan	79
Tabel 4.10. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Terhadap Komitmen	
Organisasi	80
Tabel 4.11. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Terhadap Kepuasan	
Kerja	81
Tabel 4.12. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Terhadap Disiplin Kerja	83
Tabel 4.13. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terhadap Gaya	
Kepemimpinan	84
Tabel 4.14. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terhadap	
Komitmen Organisasi	85
Tabel 4.15. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terhadap	
Kepuasan Kerja ...	86
Tabel 4.16. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terhadap Disiplin	
Kerja	88
Tabel 4.17. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Terhadap Gaya	
Kepemimpinan	89
Tabel 4.18. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Terhadap	
Komitmen Organisasi	90
Tabel 4.19. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Terhadap	
Kepuasan Kerja ..	91
Tabel 4.20. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja Terhadap Disiplin	
Kerja	93
Tabel 4.21. Hasil Pengujian Reliabilitas dan Validitas Kuesioner	94

Tabel 4.22. Indeks Variabel Gaya Kepemimpinan	98
Tabel 4.23. Indeks Variabel Komitmen Organisasi	99
Tabel 4.24. Indeks Variabel Kepuasan Kerja	101
Tabel 4.25. Indeks Variabel Disiplin Kerja	102
Tabel 4.26. <i>Composite Reliability</i> Semua Variabel	107
Tabel 4.27. Implikasi Teoritis	120

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	51
Gambar 3.1. Skala Skor Pengukuran Variabel	57
Gambar 3.2. Model Diagram Alur	63
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	105
Gambar 4.2. Hubungan Variabel Laten (<i>Path Koefisien dan R - Square</i>)	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - Kuesioner

Lampiran 2 - Surat Permohonan Ijin Penelitian

Lampiran 3 - Surat Ijin Penelitian

Lampiran 4 - Hasil Data Penelitian

Lampiran 5 - Hasil Pengolahan Data Penelitian