

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
(DISHUB) KOTA KEDIRI”**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH

MUHAMMAD AZZAM GHIFFARI

NIM: 200501110210

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2024/2025

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI KEPUASAN
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN
(DISHUB) KOTA KEDIRI”**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)



DISUSUN OLEH

MUHAMMAD AZZAM GHIFFARI

NIM: 200501110210

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024/2025

LEMBAR PERSETUJUAN

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen
Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas
Perhubungan (DISHUB) Kota Kediri”

SKRIPSI

Oleh
Muhammad Azzam Ghiffari

NIM : 200501110210

Telah Disetujui Pada Tanggal 26 Juli 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi
Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Perhubungan
(DISHUB) Kota Kediri

SKRIPSI

Oleh
MUHAMMAD AZZAM GHIFFARI
NIM : 200501110210

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 30
Agustus 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Azzam Ghiffari
NIM : 200501110210
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN (DISHUB) KOTA KEDIRI

Adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya ciptaan orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, maka bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan ataupun pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Agustus 2024

Hormat Saya



Muhammad Azzam Ghiffari

200501110210

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan mengucapkan rasa syukur yang tiada henti kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayahnya serta memberikan banyak kenikmatan, kekuatan, dan kemudahan bagi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman keislaman seperti saat ini.

Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, usaha dan doa untuk memperoleh gelar sarjana. Kepada orang tua saya yaitu ayah saya (Alm) Suryandaru dan ibu saya Susi Tri Rahayuni yang selalu mendoakan dan cinta serta support yang tiada henti kepada saya. Serta ketiga saudara saya, kakak saya Muhammad Alif Izzuddin, dan kedua adik saya Muhammad Rifat Fawwaz dan Aufa Yumna Qonita yang selalu memberikan support dan semangat kepada saya serta selalu mendoakan saya untuk mencapai pencapai sampai saat ini.

Kepada Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi seluruhnya, terutama kepada ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., M.M dan Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si yang telah membimbing, mengajarkan, dan menginspirasi dengan pengetahuan serta kebijaksanaan. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan, yang menjadi bekal berharga dalam perjalanan hidup saya. Serta Kepada seluruh teman dan sahabat pada waktu SMA, kuliah dan rekan seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, canda tawa, serta bantuan di saat suka dan duka. Terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang tak pernah pudar, yang membuat setiap tantangan terasa lebih ringan. Dan juga tak lupa saya sampaikan kepada saudari Shofia yang selalu memberikan support, doa, waktunya untuk selalu menemani saya dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Dan Terakhir kepada diri saya sendiri terimakasih telah kuat dan bertahan sampai sekarang serta berjuang dengan tekun dan gigih dalam menghadapi setiap tantangan dan rintangan. Terima kasih atas ketekunan, dedikasi, dan semangat yang tak pernah padam, yang membawa pada pencapaian ini. Serta mari kuatkan tekad untuk melangkah maju kedepan untuk masa depan yang cerah.

MOTTO

“You’ll Never Walk Alone”

“At The End Of The Storm There’s A Golden Sky”

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(QS. Al Insyirah: 5-6)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Kediri”.

Shalawat dan salam Semoga tak lupa senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa ajaran agama islam ke seluruh penjuru dunia dan Alhamdulillah ajarannya masih bisa kita rasakan sampai sekarang ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., MM., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi, masukan dan kritikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM. Selaku Dosen Penganti Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, arahan, motivasi, masukan dan kritikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Sugeng Ali Mansur, M.Pd Selaku Dosen Wali yang selalu memberikan arahan dan dukungan mulai awal semester hingga saat ini.

7. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman dan solusi di setiap proses perkuliahan yang telah berlangsung.
8. Seluruh karyawan Dinas Perhubungan Kota Kediri terutama ibu Restu, ibu Eri, dan bapak Andik yang selalu membantu dan mendampingi penulis saat melakukan penelitian.
9. Kedua orangtua penulis (Alm) Suryandaru dan Susi Tri Rahayuni yang senantiasa memanjatkan doa, memberikan kasih sayang, motivasi, dukungan moral dan materil dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
10. Kakak saya Muhammad Alif Izzuddin, serta kedua adik saya Muhammad Rifat Fawwaz dan Aufa Yumna Qonita yang senantiasa menghibur dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat saya Miftahul Fahmi, Mabruri Caesar Sujono, Seno Adji Bimantara, Achmad Icksanu Taqwin, Yudha Romansah, Maulana Dhiyaul Haq, Jallaludin Irfan Fuadi, Mochammad Aldi Setya, dan Satrio Ahmadtul Firdaus Romadhoni yang selalu memberikan tawa dan canda setiap di setiap saat suka dan duka. Terima kasih atas kebersamaan dan semangat yang tak pernah pudar, yang membuat setiap tantangan terasa lebih ringan.
12. Kepada wanita yang special, Shofia Hikmah Wati. Terima kasih sudah datang diwaktu yang tepat, memberikan *support* satu sama lain, dan selalu memberikan yang terbaik untuk saya, serta selalu sabar mendengarkan keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. memberikan balasan untuk kebaikan kalian dan selalu mempermudah segala urusan. Penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat dukungan moril dan material. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya. Harapan penulis semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 21 Agustus 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Azzam', written in a cursive style.

Muhammad Azzam Ghiffari

DAFTAR ISI

BAB 1.....	20
PENDAHULUAN.....	20
1.1	
.....	
Latar Belakang	20
1.2	
.....	
Rumusan Masalah	23
1.3	
.....	
Tujuan Penelitian.....	23
1.4	
.....	
Manfaat Penelitian.....	24
1.5	
.....	
Batasan Penelitian	24
BAB II.....	26
KAJIAN PUSTAKA	26
2.1.....	Hasil
Penelitian Terdahulu	26
Table 1.....	26
Tabel Penelitian Terdahulu	26
2.2	
.....	
Kajian Teori	34
2.3.....	
Hipotesis Penelitian.....	43
2.4	
.....	
Model Hipotesis	44
Gambar 2.1	44
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
3.1	Jenis dan
pendekatan Penelitian.....	45
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4.....	Teknik
Pengumpulan Sampel	47
3.5.....	
Data dan Jenis Data.....	47
3.6.....	Teknik
Pengumpulan Data	48
3.7.....	Definisi
Operasional Variabel.....	48

Table 3.1.....	48
Definisi Operasional Variabel.....	48
3.8	
.....	
Skala Pengukuran.....	49
Table 3.2.....	50
Tabel Pengukuran Skala Likert.....	50
3.9	
.....	
Analisis PLS.....	50
BAB IV	53
PEMBAHASAN	53
4.1.....	Profil Dinas
Perhubungan Kota Kediri.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.....	Distribusi
Karakteristik Responden	57
Tabel 4.1.....	57
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2.....	58
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.3.....	Deskripsi
Jawaban Responden	58
Tabel 4.3.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel Pengukuran Skor	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4.....	58
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	58
Tabel 4.5.....	59
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y)	59
Tabel 4.6.....	60
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	60
4.4	
.....	
Analisis Data	60
Table 4.7.....	60
Hasil Uji Validitas.....	60
Gambar 4.2.....	61
Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.8.....	62
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	62
Tabel 4.9.....	63
Nilai Bootstrapping	63
Tabel 4.10.....	63
Efek Tidak Langsung Spesifik	63
4.5.....	Pembaha
san Hasil Penelitian	64

BAB V.....	70
PENUTUP.....	70
5.1	
.....	
Kesimpulan	70
5.2	
.....	
Saran.....	70
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	74
Lampiran 1 Lembar Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 2 Data Kuisisioner	77
Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian.....	83
Lampiran 4 Surat Penelitian.....	85
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	86
Lampiran 6 Bukti Konsultasi	87
Lampiran 7 Bukti Bebas Plagiasi	89
Lampiran 8 Biodata Peneliti.....	90

DAFTAR TABEL

Table 1 Tabel Penelitian Terdahulu	26
Table 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	48
Table 3.2 Tabel Pengukuran Skala Likert.....	50
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.3 Tabel Pengukuran Skor	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)	58
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	59
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	60
Table 4.7 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.8 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	62
Tabel 4.9 Nilai Bootstrapping	63
Tabel 4.10 Efek Tidak Langsung Spesifik.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 2 Data Kuisisioner	77
Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian.....	83
Lampiran 4 Surat Penelitian.....	85
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian.....	86
Lampiran 6 Bukti Konsultasi	87
Lampiran 7 Bukti Bebas Plagiasi	89
Lampiran 8 Biodata Peneliti.....	90

ABSTRAK

Ghiffari, Muhammad Azzam, 2024, SKRIPSI, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penjelasan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 responden dari karyawan DISHUB di Kota Kediri. Analisis data menggunakan PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri dan kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan dalam suatu lembaga yang efektif dapat menciptakan keterikatan yang tinggi antara karyawan dengan lembaga dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

Ghiffari, Muhammad Azzam, 2024, SKRIPSI, “The Influence of Leadership Style on Organizational Commitment Mediated by Job Satisfaction in Employees of the Kediri City Transportation Office”

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Key words : Leadership Style, Job Satisfaction, Organizational Commitment

This study aims to determine the influence of leadership style on organizational commitment through job satisfaction mediation variables. This study uses a quantitative method with an explanatory approach. The sample used in this study amounted to 80 respondents from DISHUB employees in Kediri City. Data analysis using PLS. The results of this study show that leadership style has a significant effect on organizational commitment in Kediri City Transportation Office employees and job satisfaction mediates the influence of leadership style on organizational commitment. The implications of this study are to show that the application of leadership style in an effective institution can create a high attachment between employees and the institution and can increase employee job satisfaction.

الملخص العربي

غفاري ، محمد عزام ، 2024 ، أطروحة ، "تأثير أسلوب القيادة على الالتزام التنظيمي بواسطة الرضا

"الوظيفي لدى موظفي مكتب النقل في مدينة كديري

المشرف : أ.د. أحمد ساني سوبرياتنو، ماجستير

كاتا كونسى: غايا كيبيمبينان ، كيبواسان كيرجا ، كوميتن أوجانيساسي

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير أسلوب القيادة على الالتزام التنظيمي من خلال متغيرات وساطة الرضا الوظيفي. تستخدم هذه الدراسة طريقة كمية مع نهج تفسيري. بلغت العينة في مدينة كديري. تحليل البيانات باستخدام المستخدمة في هذه الدراسة 80 مستجيباً من موظفي أظهرت نتائج هذه الدراسة أن أسلوب القيادة له تأثير كبير على الالتزام التنظيمي لدى PLS. موظفي مكتب النقل بمدينة كديري وأن الرضا الوظيفي يتوسط تأثير أسلوب القيادة على الالتزام التنظيمي. الآثار المترتبة على هذه الدراسة هي إظهار أن تطبيق أسلوب القيادة في مؤسسة فعالة يمكن أن يخلق ارتباطاً كبيراً بين الموظفين والمؤسسة ويمكن أن يزيد من رضا الموظفين الوظيفي.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam bidang sumber daya manusia, penguatan peran kepemimpinan yaitu suatu strategi untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Rosnani, 2012). Leadership (kepemimpinan) merupakan komponen penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi. Leadership yang efektif sangat penting guna mencapai misi, tujuan serta visi organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan semangat kepada pegawai, mempererat relasi bawahan-atasan, dan menumbuhkan suasana kerja yang positif. Suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis tersebut nantinya mendorong kepuasan kerja pegawai.

Di perusahaan, keberadaan kepemimpinan yang kuat dan peran aktif pemimpin sangat penting. Pegawai menginginkan pemimpin yang mempunyai pandangan yang tegas, mengerti cara mencapai target, serta sanggup memberikan arahan. Dalam hal ini, kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh dalam meraih misi, tujuan, serta visi organisasi maupun perusahaan (Anggraeni & Santosa, 2013).

Kepemimpinan yang efektif dan peran aktif dari seorang pemimpin sangat penting dikala mencapai misi serta visi perusahaan. Dengan demikian, anggota tim atau karyawan berharap mendapatkan panduan dari pemimpin yang mempunyai visi yang jelas, mengetahui cara untuk mencapainya, serta mampu memberikan arahan yang tepat. Walaupun Dalam upaya menggerakkan bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi, pemimpin melakukan beragam metode. Akan tetapi, yang perlu diingat adalah bahwa akhirnya, metode-metode ini juga harus menciptakan kinerja yang lebih baik dari bawahan tersebut.

Hubungan yang kuat antara pimpinan dan bawahan akan menimbulkan perasaan senang dan tidak senang dalam bekerja yang ditimbulkan oleh karyawan di perusahaan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa karakter seorang pemimpin yang bias memberi pengaruh kondisi psikologis pegawai. Bisa terjadi diakibatkan karyawan selalu mengamati, dan melihat tingkah laku yang dilakukan oleh pemimpin sehingga dari perilaku tersebut memicu rasa emosional dari karyawan dan akan berdampak pada kepuasan. Tella (2012) dalam studi yang dirujuk oleh Echdar dan Mustapa (2022) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja

yang tinggi sangat terpengaruh dari model kepemimpinan seorang atasan, sebab karyawan menginginkan arahan yang efektif pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pimpinan harus menggunakan model atau gaya memimpin yang tepat serta terarah untuk membina hubungan yang sehat serta meningkatkan tingkat kebahagiaan pegawai. Mitasari dan rekan-rekan (2023) dalam studinya menghasilkan data bahwa pertukaran antara pemimpin dan anggota tim (leader-member exchange) memiliki pengaruh besar atas performa pegawai, dan kepuasan kerja berperan penting dikala mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi selaku mediator dalam relasi antar leader-member exchange beserta kinerja karyawan

Kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, yang dibentuk oleh penilaian individu atas berbagai elemen dari pekerjaannya, baik yang bersifat ekstrinsik maupun intrinsik. Pengertian lainnya mengenai kepuasan kerja merupakan sentimen-sentimen yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang berasal pada evaluasi terhadap sifat-sifat pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2015:46) dalam Mikola & Prasetio (2020). Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung diprediksi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Maka, kebahagiaan di tempat kerja merupakan unsur vital bagi sebuah organisasi mengingat karyawan yang merasa puas akan lebih cenderung melakukan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

Pada sebuah perusahaan, karyawan yang menunjukkan tingkat keterikatan yang kuat terhadap organisasinya diharapkan akan memperlihatkan tingkat kinerja yang maksimal, terjalinnya hubungan aktif dengan perusahaan, serta tetap setia pada entitas organisasional tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan akan berhasil, sementara sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi akan menyebabkan peningkatan perputaran pegawai dan penurunan prestasi kerja pegawai. Komitmen organisasi karyawan pun sangat vital untuk mendukung bisnis meraih target mereka. Pegawai yang berdedikasi tinggi lebih mungkin untuk terus loyal kepada perusahaan tempatnya bertugas, serta memiliki hasrat yang kuat untuk terus berada di dalamnya. Dedikasi didefinisikan sebagai ikatan emosional pegawai kepada perusahaan dan kesadaran akan posisi mereka di dalamnya. Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi lebih mungkin untuk secara aktif ikut terlibat serta senang terhadap perannya di perusahaan (Putu dan Adi. 2016).

Dinas Perhubungan (DISHUB) adalah sebuah instansi pemerintahan kota yang berperan penting mengelola serta mengatur aspek-aspek transportasi dan mobilitas di daerah tersebut. Keberhasilan DISHUB dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja dan motivasi pegawainya. Satu dari sekian elemen penting yang bisa memengaruhi performa serta motivasi karyawan yakni kepemimpinan. Keberhasilan DISHUB dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada kinerja dan motivasi pegawai yang bekerja di dalamnya. Kepemimpinan jadi satu dari sekian faktor kunci yang mampu memengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Dalam lingkup DISHUB Kota Kediri, peran kepemimpinan menjadi sangat vital karena berpengaruh pada implementasi visi dan misi instansi ini. Kepemimpinan yang efektif memiliki kemampuan untuk mengarahkan tenaga kerja menuju pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan entitas organisasional.

Tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai mencerminkan sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka dipenuhi dalam lingkungan kerja. Jika pegawai merasakan kepuasan pada profesinya, sehingga cenderung menumbuhkan motivasi mereka, produktivitas, serta keterikatan yang lebih erat terhadap organisasi. Selanjutnya, komitmen afektif pegawai, yang mencakup tingkat kepercayaan, loyalitas, dan identifikasi pribadi dengan organisasi, juga memiliki peran yang signifikan dalam konteks DISHUB Kota Kediri. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk tetap setia kepada organisasi dan memberikan kontribusi maksimal.

Penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan yang dilaksanakan (Sari, dkk 2017) memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan serta positif pada komitmen organisasi. Namun, studi yang dilaksanakan (Kim & Brymer, 2011) hasilnya memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan tidak berdampak secara signifikan pada komitmen. Studi terdahulu tentang kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dilaksanakan (Siagian dkk., 2018) menghasilkan bahwasanya cara kepemimpinan berdampak baik pada variabel kepuasan kerja. Lalu terdapat studi sebelumnya yang dilaksanakan (Ilahi dkk., 2017) yang menunjukkan bahwasanya hasilnya dari kepuasan kerja berefek secara positif lagi besar pada komitmen organisasional. Terdapat studi sebelumnya yang mendukung studi ini yakni (Hidayati dkk., 2021)

mengungkapkan bahwa Komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan fakta bahwa hal tersebut berkaitan erat dengan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi apapun yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya sudah dijabarkan, terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam hasil temuan, di mana kepemimpinan tak terus menunjukkan dampak besar serta positif pada kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Oleh karena itu, diperlukan penelitian mendalam lagi guna memperoleh hasil yang lebih akurat serta empiris.

Dari observasi yang dilakukan peneliti ditemukan fenomena bahwasannya dari kepemimpinan di DISHUB Kota Kediri ditemukan para pegawai masih banyak yang mengalami ketidakjelasan terhadap informasi atau instruksi yang diberikan oleh atasan mereka, serta karyawan yang menunda-nunda pekerjaan karena kurang termotivasi saat bekerja. Lalu berdasarkan observasi peneliti, kepuasan kerja para pegawai DISHUB Kota Kediri juga masih belum optimal, karena para pegawainya masih merasa jam kerjanya kurang sesuai dengan apa yang mereka inginkan dan masih mengalami keterlambatan pembayaran upah. Selain itu, komitmen organisasi pada DISHUB Kota Kediri juga masih belum optimal, karena masih ditemukan pegawai yang telat datang ke kantor dan masih banyak masih dijumpai pegawai yang pergi dari kantor selama waktu bekerja dengan alibi atau tujuan yang pasti yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang tertunda dan menumpuk.

Dari penulisan latar belakang yang sudah dipaparkan oleh penulis sebelumnya, sehingga peneliti memiliki ketertarikan melaksanakan studi tersebut yang diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya kepemimpinan Berpengaruh Secara Langsung pada Komitmen Organisasi?
2. Apakah kepuasan Kerja Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa serta menguji bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Menganalisa serta menguji kemungkinan kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari studi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak mulai dari penulis sampai ke pihak yang berkepentingan dengan penelitian.

A. Manfaat Teoritis

Temuan studi ini diinginkan mampu memperluas wawasan, ilmu, dan juga pengalaman, serta jadi materi penerapan metodologi penelitian ilmiah, terutama dalam hal pemahaman mengenai variabel-variabel yang dipakai pada studi ilmiah di lingkup SDM. Temuan studi ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman mengenai dampak kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasi di Dinas Perhubungan Kota Kediri.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dari penelitian ini diinginkan mampu memberi dampak pada peneliti selanjutnya untuk menjadi temuan baru dalam area MSDM terkait dampak kepemimpinan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai.

2. Bagi penulis

Studi ini diinginkan mampu memperluas pengetahuan serta wawasan dalam menerapkan kepemimpinan di dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau anggota.

1.5 Batasan Penelitian

Pengkajian batasan masalah pada studi ini berusaha mengerucutkan fokus penelitian kepada isu-isu mendasar yang sedang dipertimbangkan. Penentuan ruang lingkup membantu untuk mengidentifikasi konsep-konsep utama pada topik penelitian, sehingga mempermudah untuk dipahami. Penelitian ini bertujuan guna melihat seberapa jauh dampak kepemimpinan pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kota Kediri. Penelitian ini terbatas pada populasi dan sampel di Dinas Perhubungan Kota Kediri guna mengeksplorasi dampak kepemimpinan pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja di instansi tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Hasilnya pada studi sebelumnya nantinya akan dipakai guna mendapatkan cerminan dalam merangkai rangka konseptual, serta juga sebagai pembanding anantara studi sebelumnya pada studi yang nantinya dijalankan, hingga penelitian tersebut nantinya terus berkembang dengan sering berjalannya waktu. Berikut ini merupakan table dari beberapa penelitian terdahulu:

Table 1.

Tabel Penelitian Terdahulu

no	Nama, tahun, judul	Variable penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	(Wardani. 2017) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal”	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja (Z)	Menggunakan teknik analisa deskriptif melalui uji regresi berganda simultan dengan persamaan regresi	Adapun hasilnya , motivasi kerja, dan variabel kepemimpinan berdampak secara signifikan serta positif pada kepuasan kinerja guru SMP Negeri di Kota Tegal, serta kepuasan kerja berdampak signifikan pada kinerja guru SMP Negeri di Kota Tegal, dan kepemimpinan, motivasi kerja, serta komitmen organisasi berdampak pada kinerja guru SMP Negeri di Kota Tegal melalui kepuasan kerja.
2.	(Sari, dkk. 2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar)”	Kepemimpinan Transformasional (X) Kepuasan Kerja (Y1) Komitmen Organisasional (Y2)	Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan software SMARTPLS 2.0.	Menurut temuan studi ini, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan serta positif pada kepuasan kerja; kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan serta positif pada komitmen organisasional; serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan serta positif pada komitmen organisasional. Hasilnya menunjukkan

				bahwasanya kepemimpinan transformasional memiliki dampak tak langsung pada komitmen organisasional yang dimediasi melalui kepuasan kerja.
3.	(Sari dkk., 2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar)”	Kepemimpinan transformasional (X) Kepuasan kerja (Y1) Komitmen Afektif (Y2)	Analisis data deskriptif dengan menggunakan pendekatan variance based atau component based dengan Partial Least Square (PLS).	Pada studi ini dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan berdampak secara masif dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif pada perusahaan daerah pasar Kota Denpasar.
4.	(Widyastuti & Indrayanti, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Di Dinas Perhubungan Kabupaten Mojokerto	Gaya kepemimpinan (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linier berganda.	Menurut pemaparan hasil analisis regresi, gaya kepemimpinan serta komitmen organisasi memberi dampak dengan parsial kepada kepuasan kerja, serta memberi dampak yang simultan pada kepuasan kerja, dengan komitmen organisasi memberikan dampak yang lebih kuat. Pada skenario tersebut, komitmen organisasi memperlihatkan kemampuannya dalam memperbaiki kepuasan kinerja karyawan.
5.	(Hassi, 2019) “ <i>You get what you appreciate</i> ” <i>Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behaviour</i>	Kepemimpinan (X) Kepuasan kerja (Y1) Komitmen Afektif (Y2) <i>organisational citizenship behavior</i> (Y3)	Analisis regresi sederhana	Dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan berdampak secara besar dengan <i>organizational citizenship behavior</i> , kepuasan kerja, serta komitmen afektif
5.	(Mubarok dan Zein. 2019) “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi”	Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Menggunakan Regresi linear sederhana dan berganda	Temuan-temuan tersebut mengungkapkan dampak yang menguntungkan serta cukup besar dari kepemimpinan atas kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi berdampak secara substansial dan menguntungkan pada

				kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan serta motivasi berdampak baik serta cukup besar pada kepuasan kerja karyawan.
6.	(Bhaskara dan Subudi. 2019) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja”	Kepemimpinan Transformasional (X) Komitmen Organisasional (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis path digunakan sebagai teknik analisis studi ini.	Menurut temuan studi, kepemimpinan transformasional berdampak signifikan serta positif pada kepuasan kinerja, kepemimpinan transformasional berdampak signifikan serta positif pada komitmen organisasional, kepuasan kinerja berdampak signifikan serta positif pada komitmen organisasional, dan kepuasan kinerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasional.
7.	(Ramadhan, dkk. 2020) “Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional”	Kepemimpinan (X1) Disiplin (X2) Kompetensi (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Komitmen Kerja (Y2)	Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) didalam penelitian ini	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kepemimpinan memberi dampak besar serta positif pada kepuasan kinerja, disiplin kerja memberikan suatu dampak yang besar serta positif pada kepuasan kerja, kompetensi mempunyai dampak signifikan serta positif pada kepuasan kerja, kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tak berarti pada komitmen organisasi, disiplin kerja memberi dampak negatif serta tak berarti pada komitmen organisasi, kompetensi memberikan dampak yang positif serta signifikan pada komitmen organisasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta tak berarti pada

				komitmen organisasi karyawan Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
8.	(Mikola dan Prasetio. 2020) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan”	Kepemimpinan Transformasional (X1) Kepuasan Kerja (X2) Komitmen Afektif Karyawan (Y)	Teknik analisis data digunakan berbentuk analisis deskriptif serta analisis jalur	Temuan studi ini menunjukkan bagaimana gaya kepuasan kerja serta kepemimpinan transformasional berdampak secara simultan maupun parsial pada peningkatan komitmen.
9.	(Widyatmika dan Riana. 2020) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”	Kepemimpinan Transformasional (X) Komitmen Organisasional (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Memanfaatkan statistik deskriptif rata-rata hitung dan uji asumsi klasik serta analisis jalur serta uji sobel	Berdasarkan analisis data diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap komitmen organisasi, variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap komitmen organisasi, serta variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan serta positif dalam memediasi secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi Hotel Pita Maha Resort & SPA Ubud.
10.	(Ciptodihardjo. 2020) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT.SMARTFREN, Tbk di Surabaya”	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Komitmen Organisasional (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Menggunakan teknik analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan AMOS	Studi ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, kebahagiaan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan dedikasi terhadap kesuksesan karyawan tidak memiliki dampak yang berarti. Motivasi, kepemimpinan, dan kebahagiaan kerja memiliki dampak yang

				signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting.
11.	(Athar.2020) “Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur”	Gaya kepemimpinan (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksploratif deskriptif	Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta gaya kepemimpinan berdampak besar pada performa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.
12.	(Sugiono dan Tobing. 2021) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Komunikasi (X3) Kepuasan Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z)	Menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Hasil penelitian mengindikasikan kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh secara positif pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi untuk dampak kepemimpinan, budaya organisasi, serta komunikasi pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara sebagian memitigasi dampak kepemimpinan, budaya organisasi, serta komunikasi pada kinerja karyawan. Kepemimpinan berdampak besar pada kebahagiaan kerja serta kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja mengarah kepada kinerja pegawai yang semakin baik.

13.	(Santoni, dkk. 2021) “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja”	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan Perangkat lunak <i>SMART PLS Version 3.0</i>	Temuan ini mengungkapkan adanya pengaruh kepemimpinan serta lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja memiliki dampak langsung pada komitmen organisasi, tetapi kepemimpinan serta lingkungan memiliki dampak tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja semuanya mempengaruhi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.
14.	(Hasanudin dan Budiharjo. 2021) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Badan Nasional Sertifikasi Profesi)”	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis linier partial (<i>Partial Least Square/PLS</i>) digunakan dalam mengevaluasi hipotesis penelitian. Hipotesis nantinya dianalisa memakai software <i>SmartPLS</i> versi 3.0	Di Badan Nasional Sertifikasi Profesi, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dedikasi organisasi.
15.	(Sugiono dan Tobing. 2021) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Komunikasi (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	<i>Structural Equation Model (SEM)</i> digunakan sebagai metode analisis untuk pengujian hipotesis.	Temuan ini mengungkapkan hal berikut: 1) Kepemimpinan, budaya organisasi, serta komunikasi memiliki dampak langsung yang positif pada kepuasan kerja. 2) Kepemimpinan, budaya organisasi, serta komunikasi memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan, dimana Kepuasan Kerja berperan menjadi variabel mediasi. 3) Kepuasan Kerja menjadi

				mediator pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. 4) Kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan.
16.	(Zulfikar, dkk. 2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang”	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional	Temuan mengungkapkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, serta komitmen organisasi semuanya memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang, dengan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling signifikan.
17.	(Ismiasih, dkk. 2022) “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara”	Kepemimpinan (X) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis deskriptif digunakan dengan metode pengukuran dipakai Skala Likert, serta analisis regresi linier sederhana	Hasilnya dari analisis memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan mempunyai dampak besar serta positif kepada kepuasan kerja karyawan.
18.	(Budyawan, dkk. 2022) “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa dengan Kepuasan dan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi”	Kepemimpinan (X) Kinerja (Y) Kepuasan Kerja (Z1) Komitmen (Z2)	Metode Partial Least Squares (PLS) serta analisis deskriptif digunakan pada studi ini.	Adapun melalui riset ini didapatkan hasilnya yaitu, yang pertama, menurut uji t kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan serta positif pada kepuasan kerja yang ada pada tujuh desa dalam Pulau Tengah Kabupaten Kerinci. Ke dua, menurut uji t diperoleh hasil kepemimpinan tersebut tak memiliki pengaruh pada komitmen organisasi. Ketiga, menurut uji PLS diperoleh hasil variabel

				<p>kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh pada kinerja perangkat desa. Keempat, menurut hasil studi ini menyatakan dari hasil uji kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja perangkat desa. Kelima, hasilnya menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja perangkat desa. Keenam, riset membuktikan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan pada kinerja yang diperantarai oleh kepuasan. Ketujuh, penelitian memperlihatkan kepemimpinan tak memiliki pengaruh pada kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi.</p>
19.	<p>(Yudiarto1 Dan Nurmansyah. 2023) “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru”</p>	<p>Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Metode deskriptif kuantitatif digunakan guna menganalisa data, data diolah memakai SPSS Versi 25.</p>	<p>Menurut hasilnya serta penjelasannya bisa diketahui bahwasannya kepemimpinan berdampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Kebiasaan organisasi berdampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan serta positif pada kinerja karyawan. Lalu komitmen organisasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi serentak memberi dampak pada kinerja karyawan.</p>
20.	<p>(Husniati, Dkk. 2023) “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas</p>	<p>Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional.</p>	<p>Studi ini hasilnya memperlihatkan bahwasanya dengan sebagian budaya kerja, kompensasi serta kepuasan kerja berdampak besar pada kinerja ASN. Sedangkan dengan berkelanjutan</p>

	Perhubungan Kabupaten Takalar”			budaya kerja, kompensasi serta kepuasan kerja mampu berdampak berat pada kinerja ASN
--	--------------------------------	--	--	--

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mana individu mampu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang strategis serta efisien dapat tercapai jika dilaksanakan berdasarkan tujuan serta fungsi yang sudah ditentukan. Pemimpin wajib berupaya untuk mengerti keadaan organisasi maupun kelompok yang ia pimpin (Northouse, 2018) dikutip dari (Mattayang, 2019).

Menurut Arsana dalam Wijaya (2015: 3), kepemimpinan melibatkan berbagai aspek, termasuk perilaku pemimpin, pengarahan, seni memengaruhi, organisasi, kerjasama, motivasi pengikut, pelayanan, perolehan dukungan, keteladanan, serta tanggung jawab. Semua ini bertujuan guna meraih target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan Wijono (2018:4) Kepemimpinan merupakan upaya pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi maupun individu. Maka dari itulah, para pimpinan dituntut untuk memengaruhi, menyokong, serta mendorong bawahannya agar menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat guna meraih tujuan yang diinginkan.

Menurut Rivai (2012:60) dalam (Sinurat, 2017) gaya kepemimpinan merupakan kumpulan karakteristik yang dipakai seorang pimpinan guna memberi pengaruh bawahannya supaya sesuai tujuan organisasi dapat dicapai.

Dari pengertian berdasarkan beberapa ahli bisa disimpulkan bahwasanya kepemimpinan merupakan sebuah metode individu guna memberi pengaruh kepada individu lainnya guna menuruti sebuah aturan atau perintahnya agar tujuannya bisa dicapai sesuai pada apa yang diinginkan.

2.2.1.1 Tipe Kepemimpinan

Menurut (Mattayang, 2019) terdapat beberapa wujud maupun tipe kepemimpinan yang telah dijabarkan melalui sejumlah opini melalui para ahli dibawah ini :

1. Tipe kepemimpinan otoritas
Kepemimpinan yang didasarkan kepada otoritas penuh serta keterpaksaan yang wajib diikuti. Yang dimana seluruh kebijakan serta perintah ditentukan sendiri tanpa melakukan konsultasi pada anak buah serta wajib dipatuhi.
2. Tipe kepemimpinan peternalistik
Dalam hal idealisme organisasi, seorang pemimpin peternalistik sering kali menekankan nilai persatuan; pada perusahaan peternalistik, mengedepankan minat serta memperlakukan semua anggota organisasi secara adil. Hal ini mengacu pada pemimpin yang cermat yang berupaya agar semua anggota organisasi mendapatkan perlakuan yang adil serta sederajat.
3. Tipe kepemimpinan karismatik
Pemimpin karismatik merupakan sosok yang disukai sejumlah besar pengikutnya. Namun, tidak selalu jelas kenapa sosok pemimpin karismatik begitu populer.
4. Tipe kepemimpinan demokratis
Kepemimpinan yang demokratis menghormati kemampuan masing-masing pribadi dan selalu terbuka terhadap masukan dan rekomendasi dari bawahannya. Pemimpin yang demokratis lebih dikagumi daripada yang ditakuti sebab perilakunya di kehidupan organisasi memungkinkan para bawahan untuk menciptakan orisinalitas serta kreativitas mereka sendiri.
5. Tipe kepemimpinan militeris
Gaya militeris lebih suka menerapkan struktur perintah yang kuat dan otoriter dari pimpinan kepada karyawan, dan karyawan diharapkan untuk selalu mengikutinya. Jenis ini bersifat militeristik; gayanya meniru gaya militer, namun jika diamati lebih dekat, ada kemiripan dengan jenis otoriter.

2.2.1.2 Indikator kepemimpinan

Berdasarkan Rivai et al. (2009:2), indikator kepemimpinan dalam (Shalahuddin, 2016)

- a. keteladanan, merupakan karakteristik positif yang diperagakan seorang pimpinan pada karyawannya

- b. kecakapan, merupakan karakteristik pimpinan yang memperlihatkan dapat menyelesaikan seluruh problematika perusahaannya.
- c. Koordinasi bersama bawahannya, merupakan sosok pimpinan dikala menuntaskan kewajiban ataupun lainnya pasti mengoordinasikan bersama bawahannya.
- d. Pemutusan ketetapan, merupakan sosok pimpinan yang tidak takut memutuskan pada tiap-tiap kebijakan.

2.2.1.3 Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Berbicara tentang kepemimpinan pada perspektif Islam melibatkan telaah yang luas. Kepemimpinan dalam Islam dipahami sebagai sebuah konsep yang didasarkan pada tauhid (keyakinan akan keesaan Allah) dan orientasi ilahi untuk mencapai tujuan dunia dan akhirat. Kepemimpinan dalam Islam merupakan aspek yang diberikan perhatian serius, sebagaimana tercermin dalam perhatian para sahabat terhadap masalah kepemimpinan. Ketika Rasulullah SAW meninggal, penyerahan kepemimpinan dilakukan dengan hati-hati dan keputusan yang didasari oleh musyawarah bersama. Hal ini dilakukan untuk meneruskan kepemimpinan yang otentik, yang berlandaskan pada prinsip-prinsip asli Islam (Azizi dkk., 2023).

Pada Al-qur'an seringkali dijumpai ada ayat yang membahas tentang masalah sosial, salah satunya yakni kepemimpinan. Menurut Al Qur'an, kata kepemimpinan diekspresikan dalam berbagai cara, termasuk kata "Khalifah" atau "Imam". Istilah "Khalifah" muncul 127 kali didalam Al Qur'an. Pengertiannya berbeda-beda, tergantung pada apakah kata tersebut digunakan sebagai kata kerja (menggantikan, meninggalkan), kata benda (berkaitan dengan pengganti atau pewaris), atau keduanya. Namun, terdapat pula makna yang berkaitan dengan tindakan yang menyimpang, seperti berselisih, melanggar janji, atau berbagai hal lainnya (Har, 2014). Adapun berikut ini ayat yang membahas tentang khilafah yakni Q.S Al-Baqarah ayat 30 yang bunyinya:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Kata "imam" yang terdapat dalam Al Qur'an diulang sampai 7 kali, istilah imam memiliki beberapa arti, yakni nabi, pedoman, buku/kita/teks, jalan yang lurus, serta pimpinan. Dibawah berikut ini merupakan ayat yang menyebutkan kata iman yaitu Q.S Al-Furqan ayat 74 yang bunyinya:

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا

Artinya: "Dan orang-orang yang berkata: "Ya Tuhan kami, anugerahkanlah kepada kami isteri-isteri kami dan keturunan kami sebagai penyenang hati (kami), dan jadikanlah kami imam bagi orang-orang yang bertakwa".

2.2.2 Pengertian Kepuasan kerja

Berdasarkan Priansa (2017:18) dikutip dari (Mikola & Prasetyo, 2020b) pengertian kepuasan kerja adalah seluruh kumpulan apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan mereka, seperti tidak senang ataupun senang selaku produk komunikasi pegawai bersama lingkungan pekerjaannya serta pula selaku produk evaluasi pegawai mengenai pekerjaan mereka. Pengertian lainnya menyatakan jika kepuasan kerja merupakan suatu emosional yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang berasal daripada evaluasi atas fitur-fitur pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap individu mengenai kerjanya. Hal ini tampak dari sikap pekerja yang menyenangkan tentang pekerjaan serta semua hal yang mereka hadapi di tempat kerja.

Setiap orang yang bekerja berharap dapat menemukan kebahagiaan di tempat kerjanya. Secara umum, kepuasan kerja merupakan masalah pribadi sebab tiap orang mempunyai ukuran puas yang berbeda tergantung dari nilai-nilai yang dianutnya. Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap emosional yang bersifat tak menyenangkan ataupun menyenangkan yang didasari oleh cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merefleksikan pemikiran pemikiran orang mengenai pekerjaan mereka..

Hasibuan (2013) juga mengemukakan pandangan mengenai kepuasan kerja sebagai bentuk perilaku emosional yang disenangi dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari moral kerjanya, kedisiplinannya, serta kinerjanya. Rasa puas terhadap pekerjaan bisa didapatkan di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau gabungan keduanya. Akibatnya, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai rasa senang atau

tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya, serta suasana hati mereka di tempat kerja, secara psikologis ataupun fisik.

2.2.2.1 Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat faktor-faktor yang memberi dampak rasa puas seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, menurut (Robbins: 2013) yang dikutip dari (Slamet dan Wahyuningsih, 2022) Kepuasan kerja merupakan semua rasa yang laryawan miliki terhadap pekerjaannya. Terdapat 5 buah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, yakni:

1. Kepuasan mengenai pekerjaan tersebut, yang diraih saat tugs selaras pada kapabilitas serta minat karyawan.
2. Kepuasan terhadap upah yang diterima dari pekerjaan, yang mana pegawai merasakan upahnya selaras pada workload serta sejajar bersamarekan kerja lain lnya dalam perusahaan.
3. Kepuasan mengenai pengawasan oleh pimpinan, yang mencakup bantuan teknis dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan.
4. Kepuasan mengenai hubungan dengan teman bekerja, di mana karyawan merasa puas dengan dukungan teknis dan interaksi sosial yang diberikan oleh rekannya
5. Kesempatan guna memperoleh jenjang karir pada perusahaan.

2.2.2.2 Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, baik tinggi maupun rendah, berpengaruh pada bisnis maupun individu. Berdasarkan Robbins (2015), kepuasan kerja memiliki lima implikasi, diantaranya:

1. Berdampak pada kinerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih produktif dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja. Pegawai yang puas biasanya merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.
2. Berdampak pada kepuasan pemangku kepentingan. Pegawai yang terpuaskan lebih mudah mempertahankan kondisi emosional yang bahagia. Hasilnya, hal ini akan berpengaruh pada perilaku karyawan, yang dicitrakan oleh para pemangku kebijakan bahwa mereka baik hati, penyabar, dan tanggap. Hasilnya, para pemangku kepentingan juga akan senang terhadap performa karyawan.
3. Dampak terhadap kepuasan hidup. Ketika seseorang yang memiliki kepuasan kerja, maka akan mempengaruhi cara berpikir dan memiliki pandangan yang lebih luas. Karena cara berpikir di dalam pekerjaan serupa dengan kehidupan yang dijalani di luar pekerjaan.

4. Dampak terhadap absensi. Untuk mengukur ketidakpuasan seorang pekerja bisa dilihat dari beberapa cara diantaranya seperti mengeluh, tidak disiplin, sering membolos dan menghindari atau melempar tanggung jawabnya sebagai pekerja.
5. Dampak terhadap mundurnya karyawan dari perusahaan. Tingginya dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan salah satunya dengan cara memilih untuk keluar atau meninggalkan organisasi maupun perusahaan.

2.2.2.3 Indikator kepuasan kerja

Berdasarkan hasibuan, 2014 dikutip dari (Nabawi, 2019) menyatakan sejumlah indikator kepuasan kerja yakni:

1. Senang akan pekerjaannya, yakni individu yang menyenangi kerjanya sebab ia dapat menyelesaikannya
2. menyangi kerjanya
3. moral kerja, yakni titik tengah batin ini lah yang timbul dari kedisiplinan kelompok maupun individu guna meraih target spesifik selaras pada kualitas yang diputuskan
4. kedisiplinan, yakni situasi yang diciptakan serta dibentuk lewat langkah dari ragam sifat yang memperlihatkan norma-norma kepatuhan, ketaatan, ketertiban, kesetiaan, serta keteraturan
5. prestasi kerja, yakni produk kinerja yang diraih individu pada saat melakukan kewajiba-kewajiban yang diberikan padanya yang didasari berdasarkan kesungguhan serta kecakapan dan waktunya

2.2.2.4 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja pada perspektif Islam dapat dilihat dari kerelaan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Bagi seorang Muslim, tanda kesuksesan dalam pekerjaan adalah mendapatkan kerelaan atau keridhaan dari Allah SWT, karena pada hakikatnya bekerja juga merupakan ibadah yang harus dilakukan dan diniatkan guna mendapatkan ridha Allah SWT. Seseorang tidak akan mendapat ridha Allah SWT kecuali jika dia menjalankan pekerjaannya dengan profesionalisme dan kesempurnaan. Hal tersebut jug telah tertera pada Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat sebelumnya menyiratkan bahwa setiap kegiatan seseorang, entah itu baik atau jahat, pasti mendapat balasan yang setimpal. Dedikasi serta kesungguhan di tempat kerja akan membuahkan hasil pekerjaan yang baik, yang akan mendapatkan rasa hormat dari pihak lainnya serta menawarkan kebahagiaan bagi penerimanya. Sebagai hasilnya, sebuah pekerjaan mampu menciptakan nilai tambah untuk kehidupan orang lain sekaligus menambah kepuasan pribadi.

Ayat lain yang membahas tentang kepuasan kerja yakni terdapat pada Q.S An-Nahl ayat 97 yang mengatakan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ayat di atas mengisyaratkan bahwa Allah SWT dapat menyediakan hidup yang layak di dunia bagi manusia beriman dan beramal saleh. Dengan beramal atau bekerja dengan baik, Allah SWT akan memberikan hidup yang terbebas dari penderitaan, dipenuhi kelapangan, ridho, sabar menghadapi ujian kehidupan, serta dipenuhi perasaan bersyukur terhadap karunia Allah SWT. Hal ini mengisyaratkan bahwa seorang Muslim yang percaya serta melakukan aktivitas yang baik, termasuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan sungguh-sungguh, maka ia pun mendapatkan kebahagiaan yang diwarnai kerelaan serta perasaan lega. Hal ini juga menjadi ciri orang yang ridha dengan takdir Allah.

2.2.3 Pengertian Komitmen Organisasional

Meyer & Allan (1991) dikutip dari (Mikola & Prasetyo, 2020b) menjelaskan komitmen organisasi adalah keinginan seorang karyawan atau anggota untuk memelihara membership pada sebuah organisasi yang tumbuh akibat adanya proses pengalaman kerja yang menimbulkan rasa kenyamanan serta adanya kemampuan personal, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan atau anggota agar ia bertahan sebagai member organisasi akibat ikatan emosional dengan perusahaan. Berdasarkan Hellriegel dan Slocum (2004) dalam Haris (2005), komitmen organisasi merupakan besarnya partisipasi pegawai pada organisasi yang konsisten terhadap identitas organisasi. Menurut Colquitt dkk. (2009), komitmen organisasi mengacu pada hasrat

pegawai yang ingin bergabung sebagai partisipan maupun member sebuah organisasi.

Menurut (Robbins dan Judge, 2011), komitmen pegawai terhadap organisasi adalah sebuah situasi dimana Pegawai mendukung sebuah organisasi beserta sasaran-sasarannya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi didefinisikan juga merupakan daya relatif seseorang untuk mengenali keterlibatannya pada organisasi, yang ditandai dengan diterimanya values serta sasaran organisasi, kemauan berusaha keras untuk bekerja pada organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dalam studinya, Utaminingsih (2014:162) menjabarkan bahwasanya terdapat 4 aspek yang memberi pengaruh pada komitmen organisasional yakni:

1. Faktor personal, seperti gender, umur, tingkatan edukasi, kepribadian, serta pengalaman kerja, dan lain-lain
2. Sifat-sifat pekerjaan, seperti area posisis menjabat, ham menantang di pekerjaan, friksi kewajiban dipekerjaan, tingkatan kesukaran dipekerjaan, dan lain-lain.
3. Sifat-sifat struktur, seperti kecil atau besarnya organisasi, wujud organisasi misal desentralisasi maupun sentralisasi, hadirnya serikat pekerja, swrta tingkayan pengelolaan yang dikerjakan organisasi pada karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman ini begitu berdampak pada tingkatan loyalitas karyawan di organisasi.

Variabel-variavel yang memberi pengaruh pada loyalitas organisasi juga disampaikan Kusmaryani 2007 dalam (Angraini dkk., 2021) yang menyebutkan ada 3 faktor yaitu:

1. Umur, gender, lama bekerja, kesediaan, etos bekerja serta derajat kerja, nila-nilai, kepercayaan, rasa puas, serta personalitas, semuanya berdampak pada komitmen individu terhadap bisnis.
2. Harapan seseorang terhadap pekerjaan memiliki peran penting dalam menentukan seberapa kuat keterikatannya dengan organisasi. Pengalaman yang diperoleh selama bekerja juga menjadi faktor penting dalam mengevaluasi kinerja. Jika individu merasakan kepuasan pada kinerjanya dan melihat bahwa pekerjaannya itu selaras pada harapannya,

kemungkinan besar individu tersebut akan menunjukkan komitmen yang tinggi di dalam organisasi.

3. Berbagai variabel dalam lingkungan organisasi, semisal suasana bekerja, aturan yang diterapkan, dan reputasi organisasi, memiliki dampak signifikan terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi. Selain itu, *reward* yang diberikan oleh organisasi, seperti gaji, tingkat jabatan, kesempatan pengembangan, serta kekuasaan, turut memengaruhi persepsi individu terhadap tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi, yang dapat menjadikan factor untuk memengaruhi tingkat komitmen mereka.

2.2.3.2 Indikator Komitmen Afektif

Porter et al. (1974) (dalam Haris, 2015) menjabarkan tentang indikator dari komitmen organisasional. Terdapat 3 indikator yakni:

1. Komitmen yang mendalam dan penerimaan terhadap tujuan dan cita-cita organisasi. Diterimanya prinsip-prinsip serta sasaran organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai pekerja selaras dengan nilai-nilai organisasi. Pegawai akan menyerahkan seluruh dedikasinya pada organisasi apabila mereka percaya bahwa tujuan perusahaan dapat mencukupi keperluan mereka.
2. Kemauan untuk mengerahkan upaya yang signifikan atas nama organisasi. Mengacu pada keinginan untuk mengerahkan upaya yang nyata mewakili organisasi. Pegawai dapat merasakan tanggung jawab atas pertumbuhan organisasi sekaligus merasa puas terhadap organisasi tersebut.
3. Keinginan yang besar untuk tetap terlibat dalam organisasi (keep). Hasrat agar terus bertahan sebagai member atau sebagai pihak yang terlibat dalam organisasi.

2.2.3.1 Komitmen Organisasi Dalam Perspektif Islam

Komitmen organisasional adalah karakteristik individu terhadap organisasi yang tercermin pada loyalitas dikala meraih misi, visi, tujuan organisasi, serta nilainya. Tingkat loyalitas yang tinggi ditandai dengan penerimaan serta kepercayaan pada nilai-nilai serta tujuan organisasi, semangat kerja yang tinggi, dan kemauan tinggi agar terus jadi anggota sebuah organisasi tersebut. Dengan demikian, Komitmen organisasional Islami dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang Muslim pada misi, visi, tujuan organisasi, serta nilai yang tercermin dalam semangat kerja sungguh-sungguh karena berharap mendapatkan pahala dari Allah SWT(Suhartini, 2020).

Komitmen memiliki peranan penting dalam kehidupan setiap Muslim ketika melakukan kebaikan. Bisanjuga ditafsirkan selaku bentuk mengabdikan, yang sebaik-baiknya pengabdian yakni pada Allah. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang Muslim harus menjadi individu yang dapat dipercaya, yang menunjukkan sikap pengabdian karena sadar bahwasanya misi kehadirannya dalam dunia agar mengabdikan kepada Allah SWT. Sebagai manusia, wudud komitmen kepada Allah SWT yakni dengan melakukan segala perintahnya dan menajuhi larangannya. Seperti firman Allah SWT di Q.S An-Nisa' ayat 146 yang mengatakan:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Artinya: Kecuali orang-orang yang bertobat dan menyesuaikan diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.

Melalui ayat diatas, menjelaskan bahwasanya pahala tertinggi diserahkan pada manusia yang sudah taubat, berpedoman kuat pada agama Allah, serta melakukannya secara ridha karena Allah SWT. Komitmen diperlukan tidak hanya dalam lingkungan organisasi, namun juga pada praktik kehidupan beragama. Selaku seorang Muslim, kita diharapkan untuk memiliki komitmen dalam melaksanaan semua perintah Allah serta menghindar seluruh hal yang ia larang. Dikala menjalankan larangan-larangan tersebut, konsistensi atau istiqamah sangatlah penting.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan bagian yang paling dibutuhkan pada sebuah studi yang mesti dijawab untuk memberikan kesimpulan pada penelitian tersebut. Hipotesis merupakan praduga sebab peneliti perlu menghimpun cukup bukti guna memverifikasi bahwa asumsi mereka valid (Lolang, 2014). Berikut adalah hipotesis dari studi tersebut:

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi

Walumbwa dan Lawler (2003) dalam (Zahra, 2015) mengemukakan gaya kepemimpinan transformasional bisa mendorong pegawai agar menjadi semakin terlibat pada pekerjaannya serta memperlihatkan komitmen organisasi yang tinggi. Jessica (2017) melakukan penelitian yang menemukan hubungan yang substansial dan menguntungkan antara gaya kepemimpinan ketua dengan komitmen

organisasi anggota pengurus BEM KM UNMUL. Hal ini juga selaras pada studi yang dilaksanakankan (Purnomo, 2018) mengatakan pada studinya bahwasanya variabel kepemimpinan pada variabel komitmen organisasi, berpengaruh langsung positif antara kepemimpinan kepada komitmen organisasi.

H1: Gaya kepemimpinan berdampak besar pada komitmen organisasi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

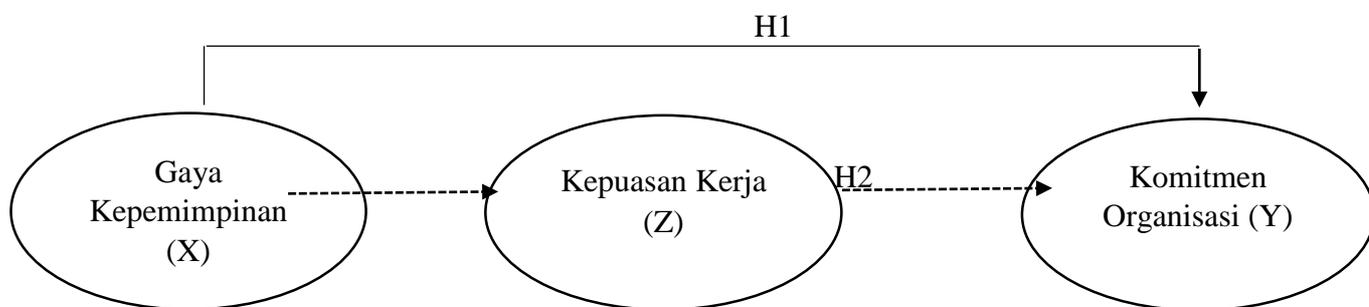
Eko daryadi, 2012 dalam (Seprianto & Kurniawan, 2019) mengemukakan bahwa Keterkaitan antara gaya kepemimpinan kepada organizational commitment melalui kepuasan kerja yang merupakan variabel intervening memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mempengaruhi kepuasan kerja, dan setelah kepuasan kerja terpenuhi, komitmen organisasi dapat terlaksana secara efektif. (Sinurat, 2017) mengungkapkan dalam penelitiannya mengenai gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Himawan Putra Medan. (Ilahi et al., 2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

2.4 Model Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap karyawan di Dinas Perhubungan Kota Kediri. Dengan gambar kerangka konseptual sebagai berikut ini:

Gambar Kerangka Konseptual



Keterangan :

- ▶ : Hubungan langsung antar variabel
- - - - -▶ : Jalur mediasi antar variabel

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode studi kuantitatif. Metode kuantitatif adalah strategi riset yang menggunakan data numerik dari populasi dan sampel untuk menguji gagasan, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Donmeyer (Prajitno) melibatkan pendekatan empiris untuk menghimpun, menganalisa, serta menampilkan data pada wujud angka dibanding narasi.

Berdasarkan sasaran yang telah ditetapkan, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian explanatory. Berdasarkan Supriyanto dan Maharani (2013), studi explanatory bertujuan guna melakukan uji hubungan antara faktor-faktor yang telah dihipotesa. Dalam studi ini, hipotesa nantinya di uji untuk mengilustrasikan keterkaitan antar kedua faktor, dengan tujuan untuk menentukan apa terdapat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Penelitian kuantitatif biasanya bertujuan guna menguji ataupun mendukung hipotesa, serta sering dipakai saat peneliti mau memahami faktor-faktor yang memberi pengaruh sebuah kejadian. Bisa dikatakan juga, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi relasi diantara kedua variabel maupun melebihi dua variabel yang jadi fokus kajian. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dipilih dalam penelitian ini karena peneliti ingin mengukur sejauh mana dampak kepemimpinan pada kepuasan kerja serta komitmen organisasi di kalangan pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut dari tajuk yang penulis angkat, yakni “Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kot Kediri”, oleh karena itu, studi ini nantinya dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Kediri yang berlokasi pada Jalan Semeru No.55, Semen, Tamanan, Kec. Semen, Kabupaten Kediri,

Jawa Timur. Alasan peneliti memilih tempat penelitian disana karena didasarkan pada keterbatasan studi yang telah dilaksanakan di institusi pemerintahan, hingga mendorong peneliti untuk lebih memahami apakah kepemimpinan akan berpengaruh pada komitmen organisasional serta kepuasan kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan subjek yang memiliki karakteristik serta kualitas spesifik yang diperlukan oleh peneliti untuk suatu studi. Populasi mencakup objek atau subjek yang memenuhi kriteria tertentu, baik dalam hal mutu, kuantitas, maupun sifat-sifat yang ditetapkan oleh peneliti guna dianalisis. Dari populasi inilah kesimpulan penelitian dapat ditarik (Sugiyono, 2010). Populasi pada studi ini yaitu semua karyawan yang bekerja pada Dinas Perhubungan sebanyak 399 orang dengan rincian 63 orang ASN, 119, Non ASN, dan 217 jukir serta tanpa ada kriteria tertentu seperti pendidikan, masa kerja, jabatan, umur dan jenis kelamin.

3.3.2 Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagian daripada populasi dengan ciri-ciri serta sifat-sifat tertentu. Sampel terdiri dari beberapa item atau orang yang dipilih dari populasi untuk diselidiki lebih lanjut. Dengan demikian, sampel mewakili populasi. Pemakaian sampel sangatlah dianjurkan bila kuantitas populasi cukup besar (Suprianto & Maharani, 2019:20).

Sampel dalam studi ini memakai rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Margin of error. Jadi, minimal sampel yang dibutuhkan pada studi ini yaitu :

$$n = \frac{399}{1+399 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{399}{1+3,99}$$

$$n = \frac{399}{4,99}$$

$$n = 79,95$$

Menurut kalkulasi tersebut, sampel yang diperoleh margin of error 10% serta sejumlah 79.95 yang dibulatkan jadi 80.

3.4 Teknik Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode probability sampling jenis proportionate random sampling untuk pengambilan sampel. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa proportional sampling merupakan metode pengumpulan sampel yang memberi kesempatan serupa untuk setiap member populasi dengan membagi populasi menjadi beberapa kelompok atau strata proporsional untuk dijadikan sampel. Proses proportionate random sampling dilaksanakan melalui pengumpulan data mengenai total karyawan pada tiap-tiap divisi atau jabatan, lalu menentukan total sampel yang diperlukan bagi tiap-tiap bagian tersebut. Guna menghitung total nilai sampel pada pada divisi dilakukan dengan alokasi proportional, seperti pada tabel di bawah ini

Strata	Populasi	Sampel
Pegawai ASN	63	$63 : 399 \times 80 = 12,63$
Pegawai Non-ASN	119	$119 : 399 \times 80 = 23,85$
Jukir	217	$217 : 399 \times 80 = 43,50$
Total	399	79,98 dibulatkan 80

Sumber data diolah peneliti 2024

3.5 Data dan Jenis Data

Sumber data yang dipergunakan pada studi ini ada 2 yakni, data sekunder serta primer.

1. Data Primer

Informasi yang diperoleh langsung dari responden, terkait pada penelitian, dikumpulkan melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Dalam studi ini, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik angket yang diterapkan pada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri, yang jumlahnya mencapai 80 pegawai. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengikutsertakan pemberian rangkaian pernyataan maupun pertanyaan tertulis pada narasumber guna mendapatkan responnya.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137) dalam (Suryani dkk., 2020) data yang sumbernya tak secara langsung datang melalui responden melainkan

melalui dokumen perusahaan atau orang lain disebut sebagai data sekunder. Pada studi ini data sekunder didapatkan lewat literatur, laporan, maupun internet.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner/angket adalah teknik penghimpunan data secara terstruktur melalui penyusunan sejumlah pertanyaan maupun rangkaian isian pada objek yang akan diteliti guna memperoleh informasi atau jawaban yang akurat langsung dari responden. Pada studi ini, metode penghimpunan data yang dipakai adalah melalui penggunaan angket. Kuisisioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyediakan sejumlah formulir yang memiliki sejumlah pertanyaan yang diberikan dengan tertulis kepada individu maupun kelompok individu. Tujuan dari penggunaan angket/kuisisioner ini adalah guna memperoleh respon, jawaban, serta data yang dibutuhkan melalui responden.
- b. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui langkah langsung dengan tanya-jawab pada informan yang dibutuhkan guna mendapatkan informasi penelitian objek yang akan diteliti.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional adalah batasan yang digunakan agar tidak terjadi penafsiran ganda atas variabel yang digunakan, sedangkan variabel penelitian merupakan hal yang membedakan ataupun yang menyebabkan perbedaan nilai (Sekaran, 2006).

Table 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep variabel	Indikator	Sumber
1.	Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan merupakan sebuah proses guna mengarahkan serta memberi pengaruh suatu aktivitas yang berkaitan pada pekerjaan anggota ataupun karyawan.	keteladanan Kemampuan berkomunikasi Kecakapan Koordinasi dengan bawahan	Rivai et al. (2009:2) dalam (Shalahuddin, 2016) dan Kartono (2016:86) dalam (Makalew dkk., 2021)
2.	Kepuasan kerja (Y1)	Kepuasan kerja merupakan tingkatan emosional yang menggambarkan kesenangan ataupun tak senang yang karyawan rasakan di	Menyenangi pekerjaannya Mencintai pekerjaannya Gaji Rekan kerja Prestasi kerja	(Suryani dkk. 2019) dan Rivai (2009) dalam (Bahri dkk., 2017)

		pekerjaannya yang mampu menimbulkan suatu rasa dalam mencukupi keperluan, hasrat, keinginan, serta target pribadinya hingga ia merasakan kepuasan secara lahir batin.		
3.	Komitmen Organisasi (Y2)	komitmen organisasi yakni mendeskripsikan keinginan seorang karyawan maupun anggota dalam menjaga kepesertaan pada organisasi yang bertumbuh selaku produk dari pengalaman kerja yang membuat rasa nyaman serta kemampuan pribadi, ataupun disebut juga komitmen organisasional adalah keinginan yang dimiliki karyawan atau anggota agar terus jadi member organisasi disebabkan ada keterkaitan emosional pada perusahaan	<p>Penerimaan kepada nilai serta misi organisasi agau juga acceptance (<i>A strong belief in and acceptance of the organization's goals and values</i>).</p> <p><i>Berhubungan pada keinginan guna betul-betul berupaya berdasarkan nama organisasi atau juga willingness.</i> (<i>A willingness to exert considerable effort on behalf of the organization</i>).</p> <p><i>Perasaan ingin menjaga kepesertaan pada organisasi ataupun jadi bagian pada organisasi atau dikenal juga sebagai maintain.</i> (<i>A strong desire to maintain membership in the organization</i>).</p>	(Mikola & Prasetio, 2020b) dan Porter et al. (1974) (dalam Haris, 2015)

3.8 Skala Pengukuran

Sebuah skala pengukuran merupakan seperangkat kriteria untuk mengubah suatu data hasil pengukuran variabel menjadi bentuk kuantitatif. Pada studi ini, skala Likert digunakan guna menilai perilaku, pandangan, serta pemikiran individu maupun sekelompok orang mengenai fenomena maupun keadaan lingkungan sosial. Variabel dalam skala Likert diubah ke dalam indikator-indikator, yang kemudian digunakan untuk menyusun item-item pertanyaan guna mengukur jawaban responden. Skala likert sendiri terdiri dari lima kategori yang digunakan untuk mengukur suatu pendapat dari responden:

Table 3.2
Tabel Pengukuran Skala Likert

Jawaban Responden	Nilai Pertanyaan Positif	Nilai Pertanyaan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

3.9 Analisis PLS

Studi ini memakai perangkat lunak SmartPLS untuk analisis data, yang diakses melalui komputer. Partial Least Squares (PLS) adalah pendekatan analisis struktural berdasarkan variabel yang memungkinkan pengujian model pengukuran dan struktural secara bersamaan. Model pengukuran menilai keabsahan serta keandalan, sedangkan model struktural menyelidiki hubungan sebab akibat. PLS diklasifikasikan sebagai pendekatan pemodelan lunak dikarenakan ia tak memerlukan data dalam skala yang spesifik, sehingga memungkinkan analisis dengan skala sampel yang sedikit (kurang dari 100).

3.9.1 Merancang model pengukuran (Outer Model)

Dalam metode pengukuran, atau dikenal juga dengan istilah outer model, semua variabel indikator dihubungkan dengan variabel laten yang sesuai. Model luar, juga dikenal sebagai hubungan luar atau model pengukuran, menggambarkan cara tiap-tiap set indikator saling terkait pada variabel laten. Dengan kata lain, model luar mendefinisikan keterkaitan di antara variabel pengukuran atau variabel pengukuran dengan variabel laten yang dicerminkan. Proses ini membantu dalam mengukur serta menguji validitas dan reliabilitas dari variabel laten dalam model analisis struktural.

a. Uji Validitas

Untuk menilai kevalidan sebuah indikator, bisa diamati melalui *outer loading* atau beban factor daripada setiap indikator pada variabel yang relevan. Dianggap valid jika nilai factor beban pada setiap indikator $> 0,50$. Jika digunakan standar kevalidan konvergen $> 0,50$, apabila terdapat factor beban yang bernilai $< 0,50$, sehingga nantinya dihapus dari model. Dalam pengembangan skala riset, nilai *skala loading* 0,50 hingga 0,60 tetao bisa di terima dan apabila bernilai lebih dari 0,70, maka ukuran reflektif individual dikatakan tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan konsistensi, ketepatan dan akurasi instrumen guna menghitung konstruk. Untuk melakukan penghitungan reliabilitas, bisa dilaksanakan melalui langkah memeriksa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang mempunyai nilai $> 0,70$.

c. *Convergent Validity*

Penilaian validitas konvergen untuk setiap indikator konstruk menunjukkan bahwa sebuah indikator dianggap reliabel apabila memiliki nilai melebihi 0,70, sementara loading factor 0,50 hingga 0,60 sudah cukup memadai. Atas dasar pertimbangan ini, indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0,50 dieliminasi dari model.

d. *Discriminant Validity*

Uji Validitas Diskriminan menentukan seberapa baik temuan dari pengukuran sebuah gagasan berbeda dari hasil ukur gagasan lain yang seharusnya berbeda. Outer model juga memperhitungkan validitas diskriminan. Sebuah indikator dianggap valid secara diskriminan jika memiliki nilai muatan faktor tertinggi pada konstruk yang diinginkan jika dibandingkan dengan konstruk lainnya. Cara lainnya dalam menguji validitas diskriminan yaitu mencari nilai akar kuadrat dari average variance extracted (AVE) masing-masing konstruk terhadap korelasinya dengan konstruk lainnya pada model. Apabila besarnya nilai akar dari AVE melebihi nilai tertinggi pada korelasi antara konstruk, berarti nilai discriminant validity dianggap bagus.

e. *Composite Reliability*

Uji reliabilitas komposit menilai validitas instrumen pada model penelitian melalui penilaian konsistensi internal, dimana diharapkan lebih besar dari 0,70. Jika keseluruhan variabel laten menunjukkan nilai composite reliability atau cronbach alpha ≥ 0.7 , maka dapat diartikan bahwa konsep tersebut memiliki reliabilitas yang kuat. Artinya, kuesioner yang dipakai di dalam studi ini bisa diandalkan serta stabil dan konstan.

3.9.2 Merancang Model Struktural (Inner Model)

Semua variabel laten terkait dalam model struktural, terkadang disebut inner model. Variabel eksogen dan variabel endogen adalah dua kelompok yang memisahkan variabel-variabel laten ini. Variabel laten yang diklasifikasikan sebagai eksogen adalah variabel yang tak terpengaruh dari faktor-faktor lain dalam model, sedangkan variabel laten yang diklasifikasikan sebagai endogen adalah variabel yang terpengaruh

oleh variabel lain. Struktur hubungan kausalitas dalam model struktural berasal dari interaksi antara faktor eksogen dan endogen.

3.9.3 Uji Hipotesis

Setiap jalur relasi yang digunakan dalam menguji hipotesis membuah hasil t-statistik berkat proses bootstrapping. Nilai t-tabel serta nilai t-statistik akan dibandingkan. Hasil t-tabel adalah 1,96 pada penelitian dengan tingkat kepercayaan 95%, artinya level presisi ataupun batasan ketidaktepatan (α) = 5% = 0,05. H_0 diterima sementara H_a ditolak apabila nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1,96). H_0 ditolak sedangkan H_a diterima jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan nilai t-tabel (t-statistik > 1,96) (Ghozali dan Latan, 2015).

3.9.4 Uji Mediasi

Pengujian hipotesis variabel mediasi sangat penting karena kepuasan kerja merupakan salah satu variabel mediasi dalam penelitian ini. Mengevaluasi dampak dari relasi tak langsung yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen merupakan tujuan dari uji mediasi. Ada beberapa persyaratan untuk uji mediasi yang harus dipenuhi, seperti menentukan apakah ada hubungan langsung yang substansial di antara variabel dependen maupun independen dan mengevaluasi pengaruh variabel tersebut. Langkah terakhir mengkaji dampak variabel mediasi terhadap variabel dependen, yang mana merupakan dampak utama. Diperkirakan akan ada hubungan yang besar antara variabel mediasi dan dependen. Efek mediasi penuh adalah nama lain dari uji mediasi jika kita bertemu dengan kriterianya itu

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1. Profil Dinas Perhubungan Kota Kediri

Instansi negara yang mempunyai aturan serta memiliki fokus pada penerapan serta manajerial problematika lalu lintas, transportasi maupun perhubungan di Kota Kediri yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berletak di Jalan Semeru nomor 55 Kota Kediri. Dasar hukum terbentuknya Dinas Perhubungan Kota Kediri didasarkan atas Peraturan Daerah Kota Kediri nomor 7 tahun 2016 mengenai susunan serta pembentukan perangkat daerah Kota Kediri. Pada peraturan Walikota Nomor 43 Tahun 2016 mengenai jabatan, tugas, fungsi, maupun susunan organisasi, serta tata kerja Dinas Perhubungan merupakan acuan Dinas Perhubungan Kota Kediri pada pelaksanaan tugasnya dan fungsi lembaga tersebut.

4.1.2. Kelompok Unit Kerja Dinas Perhubungan Kota Kediri

Pada Dinas Perhubungan Kota Kediri mempunyai sejumlah kelompok unit kerja yang telah dibentuk, yakni:

1. Kepala Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Tugas pokok yang dimiliki oleh Kepala Dinas Perhubungan Kota Kediri antara lain: Sebagai tugas bantuan, membantu walikota untuk menyelenggarakan serta membantu pelaksanaan serta pengelolaan urusan pemerintahan Kota Kediri yang merupakan kekuasaannya dalam lingkup perhubungan. Kepala Dinas juga memiliki tugas untuk merumuskan strategi perhubungan serta mempertanggungjawabkan pelaksanaannya kepada Walikota Kediri, melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Kediri di bidang perhubungan, dan melakukan penilaian terhadap kebijakan perhubungan.

2. Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Kediri bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, serta mengawasi kegiatan yang berkaitan tentang pengelolaan administrasi umum, personalia serta kebutuhan alat perlengkapan kantor, menyusun rencana kerja kantor, dan pengelolaan dana kantor. Sekretariat Dinas Perhubungan bertugas menyusun dan menyelenggarakan program kerja, operasional perkantoran, serta anggaran belanja, serta mengadministrasikan dan

mengkoordinasikan bidang-bidang yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Kediri.

3. Bidang Manajemen Angkutan Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Maka dibentuklah bidang manajemen transportasi yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan pembinaan manajemen transportasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang masih berlaku. Hal ini meliputi hal-hal seperti perumusan kebijakan, perencanaan kebijakan, perumusan kebijakan teknis operasional, serta pelaksanaan kegiatan pengawasan maupun penertiban transportasi di wilayah Kota Kediri. Unit ini mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan materi penetapan jaringan lalu lintas angkutan barang dalam daerah, penetapan izin trayek angkutan kota dan izin penyelenggaraan angkutan penumpang umum, serta penyediaan dokumen penetapan angkutan massal dalam trayek, angkutan antar kota/kabupaten, dan izin trayek angkutan kota.

4. Bidang Manajemen Lalu Lintas Jalan Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Dinas Perhubungan harus memantau secara ketat dampak dari inisiatif pengendalian lalu lintas. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas dan kegiatan utamanya, Dinas Perhubungan Kota Kediri membentuk lembaga yang mampu dan berkompeten dalam manajemen lalu lintas, pengawasan, dan evaluasi. Manajemen lalu lintas bertanggung jawab untuk mengadakan, memelihara, meningkatkan, serta mengoperasikan fasilitas jalan publik, serta mengembangkan strategi manajemen lalu lintas. Unit ini bertanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan strategis di bidang lalu lintas jalan, pelaksanaan rekayasa atau manajemen lalu lintas, penyusunan rencana pengadaan, instalasi, serta pemeliharaan perlengkapan jalan, evaluasi dan pembangunan terminal barang dan jasa, pemberian izin pendirian serta pengoperasian fasilitas parkir, serta penyusunan rekomendasi dan evaluasi rencana pengaturan lalu lintas.

Terdapat tiga divisi dalam manajemen lalu lintas, yaitu: Ada divisi manajemen dan rekayasa lalu lintas jalan, yang bertugas menyusun rencana serta penetapan lokasi sarana jalan, serta mengevaluasi dan menyiapkan bahan informasi mengenai kegiatan manajemen dan rekayasa lalu lintas, lalu divisi prasarana lalu lintas jalan, yang bertugas melakukan instalasi, procurement, konstruksi, serta perawatan sarana jalan, dan yang terakhir adalah divisi sarana lalu lintas jalan, yang bertugas melakukan instalasi, procurement, konstruksi, serta perawatan sarana jalan. Divisi Teknologi dan Informasi Lalu Lintas Jalan

bertanggung jawab untuk merencanakan dan mengimplementasikan pemantauan teknologi informasi transportasi, serta mengembangkan sistem teknologi informasi transportasi.

5. Bidang Keselamatan Lalu Lintas Angkutan Jalan Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Memiliki tugas dan fungsi yang sangat krusial sebagai bentuk sokongan kerja bagi dinas perhubungan dikala melakukan tugasnya dalam bidang keamanan. Berikut ini gambaran umum tugas dari unit ini, sebagai berikut, merumuskan dan melaporkan kebijakan mengenai keselamatan angkutan jalan serta lalu lintas, serta memberikan bimbingan maupun evaluasi mengenai keselamatan lalu lintas khususnya di Kota Kediri.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Melakukan aktivitas operasionalnya Akegiata teknis yang menjalankan kewajiban pembantuan dalam unit atau divisi spesifik, memiliki tanggung jawab langsung pada Kepala Dinas Perhubungan serta dalam menjalankan fungsi serta pokoknya dikelola melalui peraturan Walikota. Terdapat 3 UPTD yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kota Kediri, yakni UPTD perpajakan bertanggung jawab dalam melakukan wewenang di bidang perpajakan, kemudian terdapat UPTD Pengujian Kendaraan Bermotor memiliki kewajiban untuk melaksanakan kebijakan dan kegiatan dalam rangka pengujian syarat kelayakan kendaraan bermotor dan klasifikasi bermotor, dan UPTD Terminal yang memiliki tugas dalam melaksanakan prosedur kegiatan yang berkaitan dengan terminal sebagai pemberhentian kendaraan umum di wilayah Kota Kediri.

4.1.3. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Kediri

Dinas Perhubungan Kota Kediri memiliki visi yaitu “TERWUJUDNYA PELAYANAN TRANSPORTASI YANG HANDAL DAN TERTIB”,

Visi tersebut di atas mengandung arti sebagai berikut :

1. Transportasi, dalam arti suatu sistem yang terdiri dari sarana dan prasarana yang didukung oleh tata laksana dan Sumber Daya Manusia membentuk jaringan prasarana dan jaringan pelayanan.
2. Pelayanan transportasi yang handal, diindikasikan oleh penyelenggaraan transportasi yang aman, selamat, nyaman, tepat waktu, terpelihara,

mencukupi kebutuhan, menjangkau seluruh wilayah kota serta mampu mendukung pembangunan kota.

Untuk mewujudkan visi Dinas Perhubungan tersebut, maka dijabarkan dalam misi sebagai berikut :

1. Mewujudkan perencanaan dan perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan.
2. Mewujudkan peningkatan penyelenggaraan pengelolaan terminal.
3. Mewujudkan pelayanan transportasi massal perkotaan dan perparkiran yang nyaman dan tertib.
4. Mewujudkan pengembangan sarana dan prasarana transportasi.
5. Mewujudkan peningkatan pelayanan uji kendaraan bermotor.

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perhubungan

Pada Peraturan Daerah Kota Kediri Nomor 7 Tahun 2016 mengenai Susunan serta Pembentukan Perangkat Daerah Kota Kediri, dan Peraturan Walikota Kediri Nomor 43 Tahun 2016 mengenai jabatan, Susunan, Tugas, Organisasi, serta Tata Kerja maupun Fungsi Dinas Perhubungan yakni:

1. Tugas pokok Dinas Perhubungan

Tugas dari Dinas Perhubungan Kota Kediri membantu Walikota melaksanakan kepengurusan pemerintahan yang jadi wewenang daerah dalam lembaga Perhubungan serta tugas pembantuan.

2. Fungsi Dinas Perhubungan

Dinas Perhubungan memiliki fungsi untuk menjalankan tugas pokok sebagaimana yang telah dipaparkan di atas:

- Merumuskan aturan dalam lembaga perhubungan.
- Merancang aturan dalam lembaga perhubungan.
- Melaksanakan penilaian serta pengaduan aturan dalam lembaga perhubungan.
- Melaksanakan administrasi kedinasan dalam lembaga perhubungan.
- Melaksanakan tugas lainnya dari wali kota yang sesuai pada kewajiban dinas perhubungan

4.1.5. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Kediri



4.2 Distribusi Karakteristik Responden

4.1.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden dari studi ini didasarkan pada gender serta bias diamati melalui tabel 4.1 dibawah:

Tabel 4.1

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah responden	Persentase
20-30 Tahun	41	59,9%
31-40 Tahun	23	25,6%
41-50 Tahun	14	12,5%
>50 tahun	2	2%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data primer kuisisioner diolah peneliti (2024)

Menurut table 4.1, diketahui bahwasanya responden dengan usia 20 hingga 30 tahun berjumlah 41 orang (59,9%), 31 hingga 40 tahun sejumlah 23 orang (25,6%), 41 hingga 50 tahun sejumlah 14 orang (12,5%), serta yang berusia di atas 50 sejumlah dua orang (2%). Melalui table diatas, bias ditarik kesimpulan bahwasanya mayoritas karyawan PT. Dinas Perhubungan Kota Kediri berada dalam rentang usia 20-30 tahun, yang mencakup 53% dari total responden. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan membutuhkan dan mengandalkan karyawan muda mempunyai kapabilitas yang selaras pada keperluan perusahaan.

4.1.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden studi ini didasarkan pada gender (jenis kelamin) dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki Laki	33	44%
Perempuan	47	56%
Jumlah	80	100%

Sumber : Data primer kuisisioner diolah peneliti (2024)

Menurut table 4.2, terdapat total responden laki laki sejumlah 33 orang yang presentasenya 44%, sedangkan responden perempuan 47 orang yang presentasenya 56%. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah karyawan perempuan 56% dengan jumlah 47 orang pada total semua responden. Data tersebut memperlihatkan bahwasanya karyawan perempuan mendominasi dibanding pegawai laki-laki.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi respon dari responden yang digunakan pada studi ini dilakukan analisis bertujuan untuk mendapatkan informasi pada setiap data distribusi jawaban responden berdasarkan dari kuisisioner yang telah diberikan sebagai bentuk penjabaran lebih rinci terkait variabel Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X), dan Komitemen Organisasi (Y). Penyebaran kuisisioner ini akan diperoleh dari hasil jawaban responden yang dipaparkan dalam bentuk tabel. pengintepretasian skor yang dipakai pada studi ini menggunakan ukuran tabel berikut:

4.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 4.3

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

P	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	0	0 %	0	0%	3	3,75%	45	56,25%	32	40%	80	100%	4,36
X2	1	1,25%	1	1,25%	3	3,75%	40	50%	35	43,75%	80	100%	4,34
X3	0	0%	3	3,75%	10	12,5%	42	52,5%	25	31,25%	80	100%	4,11
X4	0	0%	1	1,25%	9	11,25%	47	58,75%	23	28,75%	80	100%	4,15
X5	1	1,25%	0	0%	8	10%	41	51,25%	30	37,5%	80	100%	4,24
X6	3	3,75%	0	0%	7	8,75%	43	53,75%	27	33,75%	80	100%	4,14
X7	1	1,25%	2	2,5%	9	11,25%	43	53,75%	25	31,25%	80	100%	4,11
X8	1	1,25%	0	0%	10	12,5%	45	56,25%	24	30%	80	100%	4,14

Sumber: data dioalah peneliti 2024

Melalui table 4.3, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kebanyakan dari responden pada studi ini memberikan pendapat positif atau baik terhadap variabel gaya kepemimpinan. Fenomena tersebut bias diamati melalui skor jawaban dari para responden yang cenderung berisi sangat setuju serta setuju. Melalui respon para responden, yang memiliki presentase tertinggi yaitu pada pertanyaan X1 dengan presentase sebesar 4,36% dengan rata rata jawaban positif. Sedangkan dari jawaban dari responden yang menunjukkan ketidaksetujuan serta sangat tak setuju cenderung bernilai dibawah 5%, hal ini membuktikan bahwa para pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri merasa senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya.

4.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Y)

P	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	1	1,25%	1	1,25%	18	22,5%	37	46,25%	22	27,5%	80	100%	3,99
Y2	1	1,25%	0	0	9	11,25%	46	57,5%	23	28,75%	80	100%	4,14
Y3	0	0	1	1,25%	5	6,25%	44	55%	29	36,25%	80	100%	4,28
Y4	1	1,25%	1	1,25%	27	33,75%	28	35%	22	27,5%	80	100%	3,87
Y5	4	5%	7	8,75%	16	20%	37	46,25%	15	18,75%	80	100%	3,66
Y6	0	0	1	1,25%	21	26,25%	36	45%	21	26,25%	80	100%	3,97
Y7	0	0	1	1,25%	11	13,75%	44	55%	23	28,75%	80	100%	4,13
Y8	0	0	5	6,25%	23	28,75%	38	47,5%	13	16,25%	80	100%	3,75
Y9	0	0	5	6,25%	23	28,75%	38	47,5%	14	17,5%	80	100%	3,76

Sumber: data diolah peneliti 2024

Melalui table 4.4, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya kebanyakan dari narasumber pada studi ini memberikan variabel komitmen organisasi pendapat positif atau baik. Fenomenanya bias diamati melalui skor jawaban dari para responden yang cenderung berisi setuju. Dari jawaban para responden tersebut yang memiliki presentase tertinggi yaitu pada pertanyaan Y3 dengan presentase sebesar 4,28% dengan rata rata jawaban positif. Sedangkan dari jawaban narasumber yang menunjukkan ketidaksetujuan serta sangat tak setuju cenderung bernilai dibawah 5%, hal ini membuktikan bahwa para pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri merasa bahwa komitmen organisasi atau keterikatan dirinya tinggi dengan perusahaan atau instansi.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

p	STS		TS		N		S		SS		TOTAL		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1	0	0	0	0	12	15%	39	48,75%	28	35%	80	100%	4,11
Z2	0	0	0	0	5	6,25%	41	51,25%	33	41,25%	80	100%	4,01
Z3	0	0	4	5%	17	21,25%	36	45%	22	27,5%	80	100%	4,21
Z4	0	0	3	3,75%	14	17,5%	33	41,25%	29	36,25%	80	100%	4,36
Z5	1	1,25%	2	2,5%	7	8,75%	46	57,5%	23	28,75%	80	100%	3,98
Z6	0	0	3	3,75%	3	3,75%	49	61,25%	24	30%	80	100%	4,13
Z7	1	1,25%	4	5%	21	26,25%	36	45%	17	21,25%	80	100%	4,13
Z8	3	3,75%	3	3,75%	17	21,25%	39	48,75%	17	21,25%	80	100%	4,20
Z9	1	1,25%	4	5%	21	26,25	36	45%	18	22,5%	80	100%	3,83
Z10	3	3,75%	3	3,75%	17	21,25	39	48,75%	18	22,5%	80	100%	3,83

Sumber: data diolah peneliti 2024

Tabel 4.6 diatas bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kebanyakan dari narasumber pada studi ini memberikan variabel kepuasan kerja pendapat positif atau baik. Fenomenanya bias diamati melalui skor jawaban dari dari para responden yang cenderung berisi setuju. Dari jawaban para responden tersebut yang memiliki presentase tertinggi yaitu pada pertanyaan Z4 dengan presentase sebesar 4,35% dengan rata rata jawaban positif. Sedangkan dari jawaban narasumber yang menunjukkan sangat tidak setuju serta tak setuju cenderung bernilai dibawah 5%, hal ini membuktikan bahwa para pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri merasa kepuasan pada semua yang sudah dilaksanakan serta sudah diperoleh dari tempat kerjanya.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur penghitungan outer model

4.4.1.1 Uji Validitas

Indikator dikatakan valid jika nilai factor beban pada setiap indikator $> 0,50$. Jika digunakan standar kevalidan konvergen $> 0,50$, apabila terdapat factor beban yang bernilai $< 0,50$, sehingga nantinya dihapus pada model.

Table 4.6
Hasil Uji Validitas

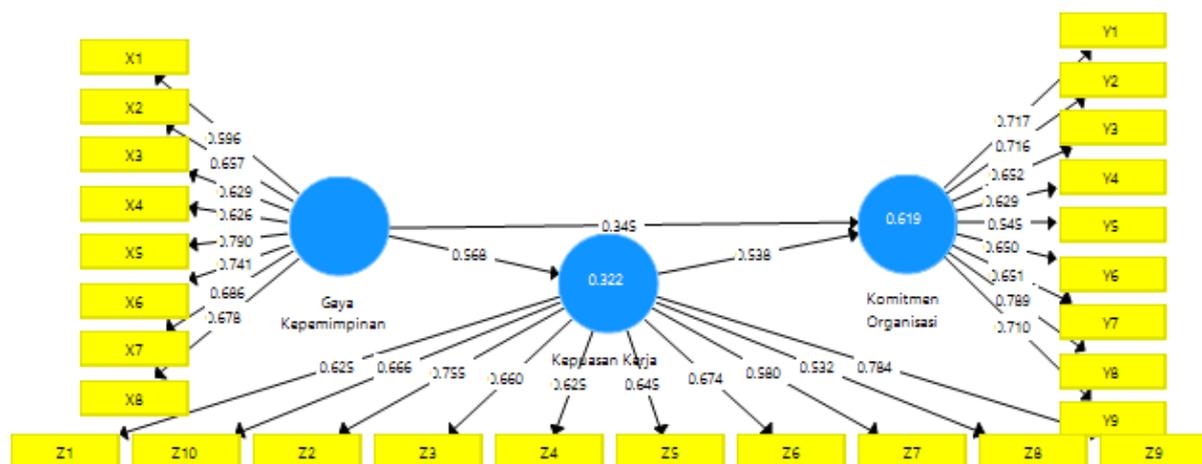
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,596	Valid
	X2	0,657	Valid
	X3	0,629	Valid

	X4	0,626	Valid
	X5	0,790	Valid
	X6	0,741	Valid
	X7	0,686	Valid
	X8	0,678	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,717	Valid
	Y2	0,716	Valid
	Y3	0,652	Valid
	Y4	0,629	Valid
	Y5	0,545	Valid
	Y6	0,650	Valid
	Y7	0,651	Valid
	Y8	0,789	Valid
	Y9	0,700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,625	Valid
	Z2	0,755	Valid
	Z3	0,660	Valid
	Z4	0,625	Valid
	Z5	0,645	Valid
	Z6	0,674	Valid
	Z7	0,580	Valid
	Z8	0,532	Valid
	Z9	0,784	Valid
	Z10	0,666	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Menurut table tersebut tidak ada indikator yang memiliki nilai < 0,50, sehingga tidak ada yang dihapus dari model atau bisa dikatakan pada setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X), Komitmen Organisasi (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai > 0,50 atau bisa dikatakan valid. Hasil dari *loading factor* pada setiap variabel bias diamati melalui ilustrasi dibawah:

Gambar 4.2
Hasil Uji Validitas



Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3.0

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Pada pengujian ini digunakan membuktikan konsistensi, ketepatan dan akurasi instrumen saat menghitung konstruk. Dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* maka pengukuran reliabilitas dapat dilakukan

Tabel 4.7

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,871	0,831	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,883	0,865	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,883	0,850	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada table 4.7 hasil dari *Composite Reliability* untuk setiap variabel yakni Kepuasan Kerja (0,883), Gaya Kepemimpinan (0,871), serta Komitmen Organisasi (0,883). Sedangkan untuk skor *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel Kepuasan Kerja (0,850), Gaya Kepemimpinan (0,831), serta Komitmen Organisasi (0,865). Jadi dapat disimpulkan pada setiap variabel memiliki nilai $> 0,70$ baik pada *composite reliability* maupun *cronbach's alpha* yang berarti dapat dikatakan setiap variabel sudah *reliable*.

4.4.2 Model Struktural (Inner Model)

Langkah setelah melaksanakan pengujian *outer model* dan mendapatkan hasil yang sudah sesuai dengan kriteria, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian *inner model* yaitu dengan melakukan uji hipotesis *direct effect* dengan *bootstrapping* dan uji hipotesis *indirect effect* atau tidak langsung melalui variabel mediasi.

4.4.3 Uji Hipotesis

Proses *bootstrapping* digunakan untuk menguji hipotesis, sehingga dihasilkan nilai t-statistik bagi tiap jalur hubungan. Nilai t-statistik nantinya diperbandingkan terhadap nilai t-tabel. Untuk penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\% = 0,05$), nilai t-tabel adalah 1,96. Apabila nilai t-statistik kurang dari nilai t-tabel ($t\text{-statistik} < 1,96$), berarti H_0 diterima, sementara H_a ditolak. Sebaliknya, bila nilai t-statistik melebihi atau sama dengan nilai t-tabel ($t\text{-statistik} > 1,96$), berarti H_0 ditolak namun H_a diterima. Hipotesis dinyatakan dapat diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96.

4.4.3.1 Pengujian *direct effect*

Tabel 4.8
Nilai Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
GK→KK	0,568	0,599	0,081	7,030	0,000
GK→KO	0,345	0,363	0,136	2,533	0,012
KK→KO	0,538	0,534	0,109	4,927	0,000

Sumber : data diolah peneliti 2024

Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui p values maupun t statistic, hipotesis yang bias di ambil apabila nilai t statistic lebih besar dari 1,96 serta p values ,0,05. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Melalui hasil bootstrapping dalam tabel diatas bias dilihat bahwa nilai dari hasil uji gaya kepemimpinan pada komitmen oerganisasi mendapat skor koefisien 0,345, sedangkan untuk skor *t-statistic* 2,533 ataupun lebih besar dibandingkan 1,96. Lalu dalam *p-values* berada di nilai 0,012 ataupun lebih kecil dari 0,05. Jadi bisa disimpulkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan kepada variabel komitmen organisasi sehingga **H1 diterima**.

4.4.3.2 Pengujian *indirect effect*

Tabel 4.9
Efek Tidak Langsung Spesifik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
GK→KK→KO	0,305	0,321	0,084	3,361	0,000

Sumber : data diolah peneliti 2024

Setelah membandingkan hasil pengujian variabel independen dan variabel dependen, langkah selanjutnya adalah dilakukan uji mediasi. Uji mediasi digunakan sebagai alat untuk mengetahui adakah pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja, dari variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Tabel 4.10 menunjukkan temuan uji mediasi berikut ini.

H2: Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Kepuasan Kerja

Menurut hasil uji diatas, dapat dimengerti bahwa hasil dari nilai uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan pada komitmen organisasi lewat kepuasan kerja dapat dinyatakan melalui hasil *t-statistic* 3,361 atau $>1,96$ dengan nilai *p values* 0,000 ataupun lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel kepuasan kerja memediasi secara positif variabel gaya kepemimpinan kepada variabel komitmen organisasi. Maka **H2 diterima**.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil dari penelitian yang sudah dikerjakan menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara masif pada komitmen organisasi secara langsung. Hasilnya bias ditunjukkan melalui hasil dari kalkulasi data yang memperlihatkan nilai *p-values* 0,012 ataupun lebih kecil dari 0,05 serta skor *t-statisticnya* 2,533 atau $>1,96$. Maka dari itu, bisat disimpulkan bahwasanya hipotesis (H1) diterima, yang menandakan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan berdampak signifikan dan positif kepada variabel komitmen organisasi dalam pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memiliki dampak besar terhadap loyalitas pegawai kepada perusahaan atau organisasi. Loyalitas organisasi menggambarkan tingkat partisipasi, kesetiaan, dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Penerapan gaya kepemimpinan pada sebuah organisasi bias membuat suasana kerja yang mendukung, memberikan motivasi, serta memberdayakan karyawan, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Shalahuddin, 2016) dan (Sari, dkk. 2017) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Dalam studinya (Jessica, 2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwasanya ada relasi besar yang baik signifikan pada gaya kepemimpinan bersama relasi organisasi member. Sejalan pada studi (Purnomo, 2018) mengatakan dalam penelitiannya bahwasanya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, berdampak

langsung baik antara kepemimpinan pada komitmen organisasi. Penelitian ini juga didukung studi walumbwa dan lawler (2003) mengatakan bahwasanya kepemimpinan bias mendorong pegawai agar semakin aktif dan turut serta pada setiap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi.

Gaya kepemimpinan bukan hanya sekadar komponen organisasi, tetapi merupakan elemen kunci yang sangat mempengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap perusahaan. Komitmen ini mencerminkan seberapa dalam keterlibatan, kesetiaan, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tempat mereka berkarya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang pas, sebuah perusahaan ataupun organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan karyawan. Hasilnya adalah peningkatan komitmen yang kuat dan berkelanjutan, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi kesuksesan bersama.

Komitmen organisasi seorang pegawai bukan hanya mencerminkan dedikasi yang tinggi dirinya terhadap organisasi atau perusahaan, melainkan juga untuk membentuk landasan kesetiaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan, agar seorang pegawai menjadikan pekerjaannya itu sebagai bentuk pengabdian atau komitmen kepada Allah SWT, dengan demikian seorang pegawai akan merasakan motivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat, karena mereka memahami bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai yang lebih tinggi di hadapan Allah SWT. Sebagai manusia, wujud komitmen kepada Allah SWT yakni dengan melakukan segala perintahnya dan menajuhi larangannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S An-Nisa' ayat 146 yang mengatakan:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: "Kecuali orang-orang yang bertobat dan menyesuaikan diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman".

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pahala tertinggi diberi pada manusia yang mau untuk taubat, beriman pada agama Allah, serta melakukannya secara ridha karena Allah SWT. Komitmen diperlukan tidak hanya dalam lingkungan organisasi, namun pada praktik hidup beragama. Selaku orang Muslim, kita diharapkan untuk memiliki

komitmen dalam melakukan seluruh titah Allah serta jauhi semua yang dilarang Allah. Dikala menjalankan larangan-larangan tersebut, konsistensi atau istiqamah sangatlah penting.

Dalam tafsir Al-Mukhtasar ayat tersebut dijelaskan bahwa “Orang-orang yang kembali ke jalan Allah dengan bertaubat dari kemunafikan mereka, memperbaiki keyakinan mereka, memegang teguh janji Allah, dan melaksanakan amal perbuatan mereka secara ikhlas kepada Allah tanpa disertai unsur ria. Orang-orang yang memiliki ciri-ciri tersebut akan bergabung bersama orang-orang mukmin di dunia dan akhirat, serta Allah akan memberikan pahala yang sangat banyak kepada orang-orang mukmin.” Artinya seperti halnya bertaubat dan memperbaiki diri dari kesalahan dan kemunafikan, seorang pegawai yang memiliki komitmen perlu selalu melakukan introspeksi dan memperbaiki diri dalam menjalankan tugas-tugasnya. Komitmen terhadap organisasi mencakup kesediaan untuk belajar dari kesalahan, mengakui kekurangan, dan terus berusaha meningkatkan kualitas kerja dan etika profesional. Sikap ini mencerminkan tanggung jawab serta integritas dan yang bagus pada organisasi maupun terhadap pekerjaan.

Hasil dari penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi juga dapat dibuktikan dengan hasil dari pernyataan di kuisioner x1 yang memiliki nilai rata rata tertinggi sebesar 4,36% dari 8 item pernyataan. Pada pernyataan tersebut berbunyi “pemimpin mampu menginspirasi anda untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi”, hal ini dapat diartikan bahwa ketika seorang pemimpin mampu menginspirasi anggotanya, hal ini menciptakan rasa antusiasme, kepercayaan, dan dedikasi terhadap organisasi. Anggota organisasi yang merasa terinspirasi cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini berkontribusi pada meningkatnya komitmen organisasi, karena anggota merasa mereka adalah bagian dari sesuatu yang lebih besar dan lebih bermakna.

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Dimediasi Kepuasan Kerja

Temuan penelitian menunjukkan nilai uji yang mengindikasikan diterimanya hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasi. Terlihat jelas bahwa hasil t-statistik sebesar 3.361 atau > 1.96 dengan nilai p sebesar 0.000 atau > 0.05

menunjukkan nilai uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, sehingga dikatakan bahwa, pada pekerja di Dinas Perhubungan Kota Kediri, variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasional dimediasi secara positif oleh variabel kepuasan kerja.

Studi ini dikuatkan oleh penelitian Eko Daryadi (2012) dalam (Seprianto & Kurniawan, 2019) Penelitian ini menemukan bahwa, ketika kepuasan kerja diperhitungkan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, maka kepemimpinan yang tepat akan mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga ketika kepuasan kerja terpenuhi, kinerja organisasi akan beroperasi secara efisien serta efektif. Menurut penelitian yang berbeda oleh Bhaska dan Subudi (2019), kepuasan kerja dapat memoderasi dampak kepemimpinan transformasional pada komitmen organisasi serta memiliki korelasi yang positif dan substansial. Dengan demikian, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang sukses merupakan faktor utama di balik motivasi dan kebahagiaan karyawan serta landasan untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong kepuasan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan terinspirasi, komitmen mereka terhadap organisasi akan semakin kuat. Melalui penciptaan suasana kerja yang positif dan memberdayakan, para pemimpin mampu membangun tim yang tidak hanya berdedikasi, tetapi juga penuh semangat untuk bersama-sama mencapai visi dan tujuan besar organisasi.

Dalam ajaran agama islam kepuasan kerja juga dibahas, seperti halnya dalam Q.S An-Nahl ayat 97 yang mengatakan:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۭ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dari ayat diatas terdapat makna bahawasannya Allah SWT bagi mereka yang beriman dan berikhtiar, Allah SWT akan memberikan kehidupan yang baik di dunia ini. Kehidupan ini akan terbebas dari penderitaan, dipenuhi kelegaan, ridho, serta kesabaran dalam menghadapi tantangan hidup, dan juga rasa syukur atas nikmat Allah. Hal ini menunjukkan bahwa seorang Muslim yang melakukan aktivitas yang baik dan beriman kepada Allah akan merasa puas dan merasakan kelegaan dan kerelaan dalam bekerja, serta kinerja yang optimal dan tulus. Ini juga

merupakan sifat dari mereka yang menerima tempat mereka dalam rencana Allah.

Tafsir Tahlili menjelaskan ayat tersebut dalam tafsirnya. Ayat ini memberikan janji bahwa Allah SWT akan memberikan hamba-hambanya, baik laki-laki maupun perempuan, kehidupan yang penuh kebahagiaan dan kesuksesan di dunia selama mereka melakukan perbuatan baik, yaitu perbuatan yang sejalan dengan ajaran Al Qur'an dan sunnah Nabi, dengan hati yang penuh tawakal. Rasulullah bersabda: Dari 'Abdullah bin 'Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda, "Sungguh beruntung orang yang masuk Islam, diberi rezeki yang cukup, dan menerima dengan penuh kerelaan pemberian dari Allah." (HR. Ahmad) Kehidupan yang berbahagia dan makmur di dunia ini merupakan suatu keadaan di mana jiwa manusia mengalami kedamaian dan ketentraman sambil merasakan indahnya iman dan kenikmatan beriman. Jiwanya merindukan janji Allah, namun ia menerima dengan ikhlas segala takdir yang telah digariskan. Jiwanya bebas dari harta duniawi, hanya fokus kepada Allah Ta'ala, dan mendapatkan limpahan cahaya dari-Nya. Ruhnya selalu ridha dengan apa yang diberikan kepadanya karena ia memahami bahwa rezeki yang diterimanya adalah konsekuensi dari ketetapan Allah SWT. Allah akan memberinya pahala yang banyak di akhirat kelak atas kecerdasan, amal saleh, dan kemurnian iman yang menghuni jiwanya.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya juga cenderung bersyukur atas kesempatan dan kondisi kerja yang dimilikinya. Mereka memahami bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari ketetapan dan rencana yang lebih besar, yang memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi secara positif dan meraih bahagia yang sejati di akhirat ataupun dunia. Hal itu juga akan menghasilkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Karyawan yang merasakan rasa puas kerja yang sejati nantinya bekerja dengan suka cita dan dedikasi tinggi, sejalan dengan keyakinan bahwa setiap usaha mereka adalah bagian dari pengabdian yang lebih besar kepada Tuhan dan masyarakat. Mereka akan fokus pada tugas-tugas mereka dengan ikhlas, menerima tantangan dengan hati yang terbuka, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka, karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bentuk amal saleh yang bernilai di sisi Allah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menurut hasilnya serta pembahasan yang dilaksanakan peneliti terkait dampakvariabel gaya kepemimpinan kepada variabel komitmen organisasi dimediasi variabel kepuasan kerja kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri dapat ditarik kesimpulan:

1. Gaya kepemimpinan berdampak besar terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Kediri. Ketika pimpinan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang cocok pada apa yang diinginkan oleh pegawai, maka komitmen organisasi seorang pegawai akan meningkat, hal tersebut dapat terjadi karena didasari rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.
2. Kepuasan kerja memediasi dampak gaya kepemimpinan pada loyalitas organisasi, karena disebabkan ketika dengan diterapkannya gdihasiaya kepemimpinan yang baik, kepuasan kerja akan meningkat, sehingga pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan mempunyai perasaan tanggung jawab yang besar terhadap tujuan organisasi. Maka demikian, pegawai yang merasakan kepuasan pada kinerjanya condong mempunyai komitmen yang begitu kuat untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara optimal pada kesuksesan organisasi atau perusahaan.

5.2 Saran

1. Saran untuk DISHUB Kota Kediri

Studi ini diinginkan mampu memberikan sedikit atau banyak campur tangan dan juga bias menjadi bahan referensi untuk DISHUB Kota Kediri serta pimpinan untuk dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang tepat serta positif pada instansi atau perusahaan dalam tujuan meningkatkan komitmen organisasi pegawai kedepannya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Studi ini bias menjadi referensi atau pedoman bagi yang akan meneliti berikutnya. Peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel baru seperti *organizational citizenship behavior*, pengembangan karir pegawai, *work life balance*, kompensasi atau gaji pada penelitian terbaru yang akan dilakukan, agar penelitian menjadi lebih beragam dan memiliki cakupan yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Abderrahman Hassi. 2019. "You get what you appreciate" *Effects of leadership on job satisfaction, affective commitment and organisational citizenship behavior*. International Journal of Organizational Analysis Vol. 27 No. 3
- Ahmad Mubarak & Agustian Zein. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Volume 6 No 1.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 10(1).
- Aris Yuda Pratama, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, Siwi Istiana Dinarti. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. Jurnal Agrifitita. Vol. 2, No. 01
- Bhaskara, I. G. M. I., & Subudi, M. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Edi Sugiono & Gloria Ida Lumban Tobing. 2021. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 4, No. 2.
- Ghozali I. dan Latan H. 2015. Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia cet. Ke 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). Work Commitment as A Mediator of Work Environment Effect on Employee Performance. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 5(1), 59–66.
- I Dewa Gede Agung Putra Widyatmika & I Gede Riana. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional,

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 10

- Listiana, K. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 10-17.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45.
- Muhamad Ali Sukrajap. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi*, Vol. 12.
- Mikola, G. A., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 45-59.
- Mitasari, R., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2023). Linking Leadership Style to Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 7(2), 195–202.
- N. Wulandari, Hasmawati, E. Yuliawati. 2013. Hubungan Manajemen Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan.
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306-316.
- Rosnani, T. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak*.
- Santoni, A., & Heryono, G. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(3), 796-796.
- Sari, K. A. Y., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 1-28.
- Setyaasih, Devi Iriandha Widyastuti, Dini Vivika Indrayanti. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan

Kerja Di Dinas Perhubungan Kabupaten Mojokerto. *Jurnal EMAS*, 1 (2), 111-119

Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan PT. Sumber Djantin di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 6(1), 90-104.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suhartini, Tien. 2020. Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. 10(2). 132-149

Tirtaputra, I. P. A. A., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada UPT Kesmas Sukawati II. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2080-2107.

Woo Gon Kima & Robert A. Brymer. 2011. *The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. International Journal of Hospitality Management*, 30. 1020–1026

Yenny Anggraeni & T. Elisabeth Cintya Santosa. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis* Vol. 10 No. 1

Zulfikar, Z., Echdar, S., & Mustapa, Z. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(1), 1-9.

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner Penelitian

I. Identitas Responden

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut ini:

1. Nama* :
2. Usia* :
3. Jenis Kelamin*
 - Laki laki
 - perempuan
4. Status Pegawai*
 - Pegawai ASN
 - Pegawai Non ASN

II. Petunjuk Pengisian

Silahkan saudara/i isi dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang dipilih. Pilihan jawaban akan menunjukkan seberapa tingkat persetujuan saudara/i terhadap jawaban tersebut, dengan keterangan sebagai berikut:

1. STS Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS Tidak Setuju (2)
3. N Netral (3)
4. S Setuju (4)
5. SS Sangat Setuju (5)

III. Daftar Pertanyaan

Variabel Independen Gaya Kepemimpinan (X)

No.	Pernyataan	Tingkat Pengukuran				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Keteladanan						
1.	Pemimpin mampu menginspirasi anda untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.					
2.	Pemimpin bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil, baik yang sukses maupun yang gagal.					
Kemampuan berkomunikasi						
3.	Pemimpin mampu untuk merespon terhadap perasaan bawahannya.					
4.	Pemimpin mampu menjelaskan konsep atau ide yang kompleks dengan cara yang sederhana.					

Kecakapan						
5.	Pemimpin mampu mengimplementasikan solusi yang efektif untuk masalah yang ada.					
6.	Pemimpin Anda mendorong inovasi dan ide-ide baru.					
Koordinasi dengan Bawahan						
7.	Pemimpin Anda memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka.					
8.	Pemimpin mampu memberi pengertian terhadap kemampuan bawahannya.					

Variabel Dependen Komitmen Organisasi (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Pengukuran				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
(Acceptance)/Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi						
1.	Saya memahami nilai-nilai yang dianut dan tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan ini.					
2.	Saya merasa nilai-nilai pribadi saya selaras dengan nilai-nilai perusahaan ini?					
3.	Saya mendukung kebijakan dan strategi yang ditetapkan oleh perusahaan					
(Willingness)/kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi.						
4.	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas yang diberikan.					
5.	Saya bersedia mengorbankan waktu dan usaha ekstra untuk memastikan tercapainya tujuan perusahaan.					
6.	Saya bersedia mengambil tugas tambahan di luar tanggung jawab utama saya.					
(Maintain)/Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi.						
7.	Saya menganggap diri saya sebagai bagian penting dari perusahaan ini.					
8.	Saya merasa memberikan kontribusi yang berarti pada perusahaan ini					
9.	Saya memiliki ikatan emosional dengan perusahaan ini.					

Variabel Mediasi Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Tingkat Pengukuran				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
Menyenangi Pekerjaan						
1.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan pribadi.					
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya.					
Mencintai Pekerjaan						
3.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Besar keinginan saya untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan saya.					
Gaji						
5.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
6.	Gaji yang dibayarkan kepada saya tepat waktu.					
Rekan Kerja						
7.	Saya merasa komunikasi yang efektif terjadi di antara saya dan rekan kerja.					
8.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.					
Prestasi Kerja						
9.	Saya menerima penghargaan atau insentif atas prestasi kerja saya.					
10.	Saya merasa bahwa prestasi saya diakui dalam bentuk promosi atau peningkatan tanggung jawab.					

Lampiran 2 Data Kuisisioner

Data Gaya Kepemimpinan

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	3	5	5	5	5	5	37
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	4	5	4	3	4	5	4	4	33
7	5	5	5	4	5	4	5	5	38
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	3	4	3	30
10	5	4	2	4	3	3	3	3	27
11	5	5	2	5	5	1	5	1	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	4	4	4	4	4	3	4	31

62	4	5	4	5	5	5	5	5	38
63	4	5	3	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	3	4	4	31
65	3	2	2	5	4	4	4	3	27
66	5	5	4	5	5	5	5	5	39
67	4	4	4	4	4	4	4	4	32
68	3	4	4	4	4	4	4	4	31
69	4	4	3	3	4	4	4	3	29
70	5	5	5	4	5	5	5	4	38
71	5	5	4	4	5	4	3	4	34
72	5	5	5	4	5	5	4	4	37
73	4	5	5	4	3	3	2	5	31
74	4	4	4	3	4	4	3	3	29
75	5	5	3	3	4	5	4	4	33
76	4	4	3	2	3	3	2	3	24
77	5	5	5	3	5	5	3	4	35
78	5	4	4	3	4	4	4	4	32
79	4	4	4	4	3	5	4	4	32
80	4	5	4	4	5	4	5	4	35

Data Komitmen Organisasi

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
1	5	5	5	5	4	4	3	5	4	40
2	5	5	5	4	5	4	4	4	2	38
3	5	5	5	5	3	2	5	5	4	39
4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	3	4	4	5	3	5	4	4	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	5	4	3	4	4	3	4	4	35
10	4	4	3	2	4	3	4	4	4	32
11	5	1	1	5	3	1	5	3	2	26
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
14	3	3	4	4	3	2	4	4	3	30
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
16	4	4	5	3	3	4	5	4	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
22	5	5	3	5	4	4	5	5	4	40
23	3	3	4	5	4	3	3	3	2	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	3	4	4	5	4	3	4	3	34

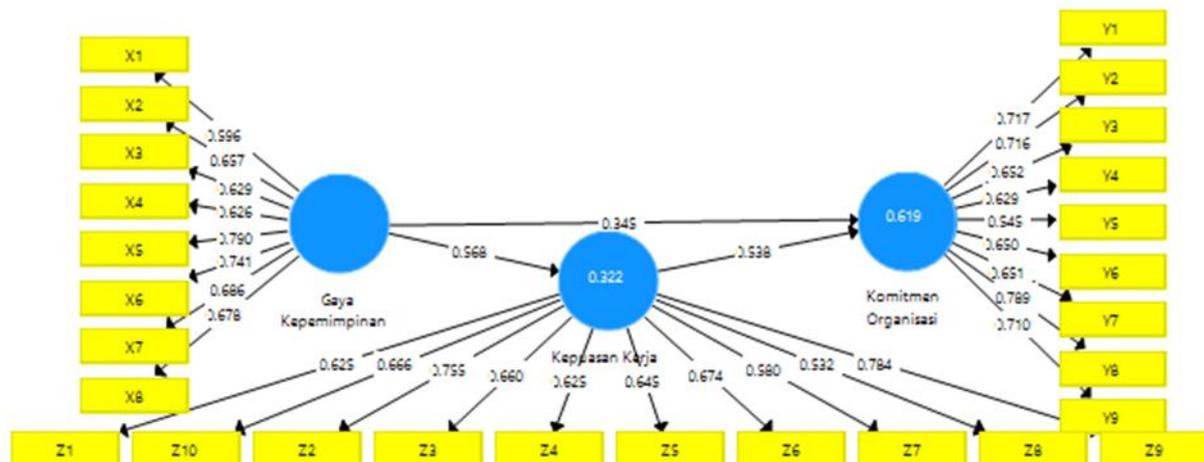
26	4	3	5	4	3	2	2	2	3	28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
29	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29
32	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
33	3	4	4	4	3	4	3	3	2	30
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
35	4	4	4	4	3	2	4	4	4	33
36	4	4	4	4	3	3	3	4	4	33
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
38	4	4	3	4	3	2	4	4	4	32
39	4	3	5	4	5	4	3	4	3	35
40	4	4	4	5	3	3	3	4	3	33
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
44	5	5	5	5	3	5	5	5	3	41
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
50	5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
51	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
52	4	3	4	5	5	4	4	3	4	36
53	4	4	5	4	3	2	4	4	3	33
54	5	5	5	5	3	3	5	5	5	41
55	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
56	4	4	4	4	5	5	3	5	3	37
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	5	5	3	5	3	1	5	5	3	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
60	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
63	5	4	4	4	5	4	3	4	3	36
64	4	4	4	5	3	4	4	5	3	36
65	3	2	4	4	1	1	5	5	4	29
66	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
67	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
68	3	4	3	3	4	4	4	4	3	32
69	4	5	4	4	5	2	3	4	3	34
70	5	4	5	5	4	5	5	5	4	42
71	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
72	3	5	5	4	5	5	5	5	5	42
73	4	3	4	5	5	5	4	4	4	38

Lampiran 3 Hasil Uji Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X1	0,596	Valid
	X2	0,657	Valid
	X3	0,629	Valid
	X4	0,626	Valid
	X5	0,790	Valid
	X6	0,741	Valid
	X7	0,686	Valid
	X8	0,678	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y1	0,717	Valid
	Y2	0,716	Valid
	Y3	0,652	Valid
	Y4	0,629	Valid
	Y5	0,545	Valid
	Y6	0,650	Valid
	Y7	0,651	Valid
	Y8	0,789	Valid
	Y9	0,700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,625	Valid
	Z2	0,755	Valid
	Z3	0,660	Valid
	Z4	0,625	Valid
	Z5	0,645	Valid
	Z6	0,674	Valid
	Z7	0,580	Valid
	Z8	0,532	Valid
	Z9	0,784	Valid
	Z10	0,666	Valid

Gambar Hasil Uji Validitas



B. Hasil Uji Reliabilitas (Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,871	0,831	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,883	0,865	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,883	0,850	<i>Reliable</i>

C. Hasil Pengujian Direct Effect (Nilai *Bootstrapping*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
GK→KK	0,568	0,599	0,081	7,030	0,000
GK→KO	0,345	0,363	0,136	2,533	0,012
KK→KO	0,538	0,534	0,109	4,927	0,000

D. Hasil Pengujian Indirect Effect (Efek Tidak Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
GK→KK→KO	0,305	0,321	0,084	3,361	0,000



PEMERINTAH KOTA KEDIRI
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Semeru Nomor 55 Telepon : (0354) 773795, fax : (0354) 775255

 : dinasperhubungankotakediri@gmail.com
 : [dinasperhubungan_kotakediri](https://www.instagram.com/dinasperhubungan_kotakediri)

 : dishub.kedirikota.go.id
 : [dinas.perhubungan.kota.kediri](https://www.facebook.com/dinas.perhubungan.kota.kediri)

SURAT KETERANGAN

Nomor. 551 / 512 / 419.103 / 2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Perhubungan Kota Kediri, menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : Muhammad Azzam Ghiffari
NIM : 200501110210
Universitas : Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Telah melaksanakan kegiatan penelitian menggunakan observasi, wawancara, dan kuisisioner di Dinas Perhubungan Kota Kediri, pada tanggal 27 Mei 2024 s.d 09 Juni 2024, dengan judul penelitian:

“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi Komitmen organisasi Pada Karyawan Dinas Perhubungan Kota Kediri ”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 10 Juni 2024

a.n KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA KEDIRI



ANDIK ARAFIK SH,S.Kom,MM

Pembina Tk. 1

NIP. 1975032720011311003

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 6 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110210
Nama : Muhammad Azzam Ghiffari
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kota Kediri.

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	21 Februari 2024	konsultasi bab 1-3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	23 Februari 2024	revisi proposal mengenai perubahan judul	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	26 Februari 2024	revisi proposal mengenai penggantian dan penambahan penelitian terdahulu, serta penambahan sitasi pada penulisan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	4 Maret 2024	revisi proposal mengenai penambahan indikator pada bab2 dan struktur penulisan proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	11 Maret 2024	revisi proposal mengenai perubahan kerangka konseptual	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	14 Maret 2024	revisi proposal mengenai penulisan metode penelitian pada sub bab analisis PLS	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	19 Maret 2024	revisi proposal mengenai perubahan teknik pengumpulan sampel dan kekonsistensian penulisan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	22 Mei 2024	bimbingan kuisioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

9	24 Mei 2024	acc kuisisioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	28 Juni 2024	bimbingan bab 4 & 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	9 Juli 2024	bimbingan dan revisian bab 4 & 5	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 9 Juli 2024

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.S

Lampiran 7 Bukti Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Azzam Ghiffari
NIM : 200501110210
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dimediasi

kepuasan kerja pegawai dinas perhubungan (DISHUB) kota Kediri

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIO N	STUDENT PAPER
22%	21%	10%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 27 Agustus 2024
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 8 Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Muhammad Azzam Ghiffari
Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 11 Mei 2002
Jurusan : Manajemen
Email : azzamghiffari18@gmail.com
No. Telpn : 082131421425
Nama Orang Tua:
Ayah : (Alm) Suryandaru
Ibu : Susi Tri Rahayuni

Pendidikan Formal:

1. 2008-2014 :SD Plus Rahmat Kota Kediri
2. 2014-2017 :MTSN 1 Kota Kediri
3. 2017-2020 :SMAN 5 Taruna Brawijaya Kota Kediri
4. 2020-2024 :Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim malang

Pendidikan Non Formal:

1. 2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. 2021-2022 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi dan Kerja:

1. 2020-2021 : Forum Mahasiswa Kota Kediri
2. 2021-2022 : Forum Berbagi Ilmu Indonesia
3. 2023 : Praktek Kerja Lapangan di Baznas Kota Kediri