

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN LEMBAGA SWADAYA MASYARAKAT (LSM) ALIANSI TAJAM MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh

Nining Hidayah^{*1}, Wahyu Puspitasari², Shinta Eka Kartika³, Rizal Bayu Herlambang⁴
^{1,2,3,4}Universitas Semarang

E-mail: ^{*1}hnining51@gmail.com, ²wahyupuspitasari@usm.ac.id,
³shintaekakartika@gmail.com, ⁴rizalbayuherlambang@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *perceived organizational support* terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan 38 karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji Sobel (*Sobel test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, 4) *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, serta 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya (Afandi, 2016). Jadi, dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vuspasari (2011) menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan Pangarso dan Susanti (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki



pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Anoraga (2014) menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Dinyatakan pula Anoraga bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi, harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan kerja pada Akaryawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam merupakan hal penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, dikarenakan setiap pekerjaan akan terlaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan fakta diketahui masih dijumpai karyawan-karyawan LSM di Kota Semarang yang menunjukkan perilaku tidak sesuai dengan tujuan organisasi masyarakat tersebut. Seperti halnya kejadian pada tahun 2016, Satuan Reskrim Polrestabes Semarang menangkap dan menahan ketua DPD Lembaga Cegah Kejahatan Indonesia (LCKI) Jawa Tengah, Adhi Siswanto Wisnu. Penangkapan dilakukan karena Adhi menjadi terlapor kasus dugaan penggelapan sejumlah mobil rental. Salah satu korban yaitu Dimas Agung Pradipto (35) mengatakan ada dua mobil yang disewa terlapor yaitu Daihatsu Terios dan Xenia sejak bulan Mei dan Juni lalu. Terios disewa 25 Mei, perbulan Rp 5,5 juta. Xenia tanggal 1 Juni, Rp 5 juta. Karena penasaran, ia berusaha mencari sendiri mobilnya hingga akhirnya ditemukan mobil Terrios-nya di daerah Pati. Mobil tersebut ternyata digadaikan oleh pelaku. Ternyata satu ada di daerah Pati, digadaikan Rp 25 juta. Satunya belum tahu di mana.

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan

sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan kegiatan penting dalam proses manajemen suatu organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya kedisiplinan, anggota mampu menyesuaikan sikap dan perilakunya untuk mengikuti norma atau peraturan yang menjadi pedoman organisasi. Kedisiplinan kerja pada Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam merupakan hal penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, dikarenakan setiap pekerjaan akan terlaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akan tetapi, berdasarkan data yang dihimpun dari absensi Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, diketahui masih adanya permasalahan terkait kedisiplinan kerja.

Menurut Afandi (2016) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah kepemimpinan. Arti pentingnya kepemimpinan bagi suksesnya suatu organisasi didasarkan pada kebutuhan koordinasi dan kendali, yang berarti pemimpin harus mampu menjalankan aturan kepemimpinan, yaitu *knows the way, shows the way, and goes the way* (Faqih, dalam Harsiwi, 2003). Seseorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawabnya lebih dari yang pimpinan harapkan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat menguatkan hubungan antara atasan dan bawahan.

Munandar (2008) menyatakan bahwa secara garis besar terdapat beberapa corak interaksi pimpinan dengan bawahannya, yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional ditandai dengan interaksi pimpinan dan bawahan melalui proses transaksi, sedangkan kepemimpinan transformasional ditandai dengan adanya interaksi pimpinan dan bawahan yang bertujuan untuk mengubah perilaku bawahan menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi serta berupaya mencapai prestasi yang tinggi dan bermutu. Penelitian ini akan menggali lebih mendalam mengenai

kepemimpinan transformasional yang ada dalam LSM Tajam.

Seorang pemimpin harus dapat mentransformasikan visi dan misi perusahaan kepada bawahan dan menyamakan visi mereka dengan visi bawahan. Model kepemimpinan yang mampu mentransformasikan visi dan misi perusahaan kepada bawahan disebut dengan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (*the new leadership*), sedangkan Bass (1996) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (*breakthrough leadership*). Disebut sebagai penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu dalam organisasi dengan jalan memperbaiki kembali (*reinvent*) karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perbaikan organisasi melalui proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, proses dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan lebih relevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat, dan mencoba untuk merealisasikan tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.

Hasil penelitian yang dilakukan Arisandy (2004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja. Semakin positif persepsi terhadap kontrol atasan maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan Iswara dan Sudharma (2010) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan mampu membentuk disiplin kerja yang mendasar melalui jalinan kerja sama.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja adalah faktor *perceived organization support*. *Perceived organization support* didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Teori

dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan *rewards* atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). *Perceived organizational support* yang positif dari anggota organisasi dapat mendorong munculnya disiplin kerja sebagai sebuah bentuk balas jasa terhadap organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan dan *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan, sehingga kedisiplinan dapat semakin ditunjukkan karyawan. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan Manik (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja. Akan tetapi, terdapat pula penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda, diantaranya penelitian Nurmaladewi (2015) dan Sofya (2017) yang menunjukkan pengaruh berbeda gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. penelitian yang dilakukan Purba (2016) dan Nayir (2012) juga menunjukkan pengaruh yang berbeda *perceived organizational support* terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang muncul terkait kurangnya disiplin kerja karyawan LSM Tajam, hasil pra-survey dan penelitian terdahulu, dan gap antara penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaladewi (2015) dan Diantari dan Yuniari (2013) dengan penelitian Sofya (2017), maka penelitian tertarik untuk melakukan peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut.



Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah “bagaimana meningkatkan kedisiplinan kerja pada karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam?”

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam?
4. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam?.

LANDASAN TEORI

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional lebih unggul dari pada kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai jika hanya melalui pendekatan transaksional. Pemimpin transformasional akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena adanya dukungan penuh yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Danupranata (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara dimensi variabel kepemimpinan transformasional, idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual terhadap kepuasan kerja

karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Kepuasan Kerja

Menurut Blum dan Naylor (dalam Wijono, 2012) kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Persepsi terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang dimiliki karyawan memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hanif dan Narjono (2015) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan temuan penelitian Christian (2015) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Uranus. Lebih lanjut Dewi (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Energi Batubara Lestari bagian produksi. Baliarti (2016) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap tenaga edukatif tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan berusaha mengerahkan usahanya untuk mencapai target kerja, karena atasan dapat memberikan dorongan kepada karyawan. Persepsi positif terhadap

kepemimpinan transformasional atasan, maka akan mendorong munculnya perilaku kerja positif, seperti halnya dengan tercapainya disiplin kerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nurmawati (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja. Begitu juga halnya dengan temuan penelitian Diantari dan Yuniari (2013) yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Perceived organizational support dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). *Perceived organizational support* yang dirasakan karyawan dapat menghindarkan adanya perasaan tertekan yang dialami dan dapat dilampiaskan ke arah tindakan indisipliner. Hasil penelitian yang dilakukan Arisandy (2004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja. Semakin positif persepsi terhadap kontrol atasan maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Purba (2016) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap karyawan PT. GIP. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap

kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kedisiplinan Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Terdapat dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penelitian terdahulu yang dilakukan Ghony, dkk (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Hasil penelitian yang dilakukan Manik (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 38 karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat



(LSM) Tajam. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner yang disusun dengan menurunkan beberapa indikator yang terkait dengan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan, meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji-t, analisis jalur, dan *sobel test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Gaya kepemimpinan transformasional

Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 3,5 (dibulatkan menjadi 4) yang artinya gaya kepemimpinan transformasional pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam tergolong baik. Indikator tertinggi terletak pada indikator kelima, yaitu Atasan meminta bawahan untuk dapat menemukan cara baru dalam bekerja. Indikator terendah terletak pada indikator ketiga, yaitu Cara kerja atasan dapat menjadi teladan bagi bawahan.

Perceived Organizational Support

Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel *perceived organizational support* adalah 3,49 (dibulatkan menjadi 3) yang artinya *perceived organizational support* tergolong cukup. Indikator tertinggi terletak pada indikator pertama, yaitu Perusahaan menghargai kerja keras karyawan. Indikator terendah terletak pada indikator ketujuh, yaitu Perusahaan memikirkan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan Kerja

Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel kepuasan kerja adalah 3,32 (dibulatkan menjadi 3) yang artinya kepuasan kerja tergolong cukup. Indikator tertinggi terletak pada indikator kedua, yaitu Organisasi percaya dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Indikator terendah terletak pada indikator kesepuluh, yaitu Rekan kerja bersedia membantu saya saat kerepotan dengan pekerjaan.

Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Nilai rata-rata (*mean*) dari variabel disiplin kerja adalah 3,44 (dibulatkan menjadi 3) yang artinya disiplin kerja tergolong sedang. Indikator tertinggi terletak pada indikator kedua, yaitu Saya menggunakan waktu kerja dengan sebaik-baiknya. Indikator terendah terletak pada indikator keempat, yaitu Saya siap mematuhi segala peraturan yang ada dan indikator keenam, yaitu Saya senantiasa mengerjakan setiap laporan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan dengan mendasarkan pada nilai *standardized coefficients* dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan	Adjusted R Square	Uji F		Uji t		Keterangan
		F	Sig	β	Sig	
Model I						
1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan <i>perceived organizational support</i> terhadap kepuasan kerja	0,562	24,695	0,000			
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja				0,547	0,000	Hipotesis Diterima
3. Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap kepuasan kerja				0,412	0,001	Hipotesis Diterima
Model II						
1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, <i>perceived organizational support</i> , dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja	0,679	27,033	0,000			
2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja				0,420	0,002	Hipotesis Diterima
3. Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap disiplin kerja				0,245	0,038	Hipotesis Diterima
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja				0,354	0,020	Hipotesis Diterima

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t terlihat variabel gaya kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam dengan signifikan $< 0,05$. Dari tabel tersebut juga dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$\hat{Y}_1 = 0,547 X_1 + 0,412 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y}_1 = Kepuasan kerja
 X_1 = Gaya kepemimpinan transformasional
 X_2 = *Perceived organizational support*

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (β) yang positif dengan signifikansi $< 0,05$. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam adalah gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,547. Berdasarkan tabel 1 juga dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut:

$$\hat{Y}_2 = 0,420 X_1 + 0,245 X_2 + 0,354 Y_1$$

Keterangan:

\hat{Y}_1 = Kepuasan kerja
 \hat{Y}_2 = Disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam
 X_1 = Gaya kepemimpinan transformasional
 X_2 = *Perceived organizational support*

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta (β) yang positif dengan signifikansi $< 0,05$. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam adalah gaya

kepemimpinan transformasional dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,420.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat dihitung total R^2 dengan perhitungan sebagai berikut:

1) Menghitung Error term (unsur gangguan/kesalahan pengganggu)

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{1 - (R_1)^2} \\ &= \sqrt{1 - (0,561)^2} \\ &= \sqrt{0,685279} \\ &= 0,828 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{1 - (R_2)^2} \\ &= \sqrt{1 - (0,679)^2} \\ &= \sqrt{0,539} \\ &= 0,734 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2) \text{ Total } R^2 &= 1 - (e_1)^2 \cdot (e_2)^2 \\ &= 1 - (0,828)^2 \cdot (0,734)^2 \\ &= 1 - 0,369 \\ &= 0,631 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai total R^2 sebesar 0,631 yang menunjukkan bahwa 63,1% disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja.

Uji Parsial/Uji-t

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh pengujian hipotesis t-test adalah sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam (H_1)

Dalam penelitian ini hipotesis 1 yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya



Masyarakat (LSM) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga signifikan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

2. Uji hipotesis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja (H_2)

Dalam penelitian ini hipotesis 2 yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_2 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, sehingga signifikan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).

3. Uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam (H_3)

Dalam penelitian ini hipotesis 3 yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_3 : gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam sebesar $0,002 < \alpha = 0,05$, sehingga signifikan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya ada pengaruh gaya

kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

4. Uji hipotesis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam (H_4)

Dalam penelitian ini hipotesis 1 yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_4 : *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh *perceived organizational support* terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam sebesar $0,038 < \alpha = 0,05$, sehingga signifikan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya ada pengaruh *perceived organizational support* terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

5. Uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam (H_5)

Dalam penelitian ini hipotesis 1 yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS versi 20.0 diketahui angka signifikansi dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam sebesar $0,020 < \alpha = 0,05$, sehingga signifikan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Sobel Test

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam melalui kepuasan kerja dan pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam melalui kepuasan kerja, digunakan *Sobel Test*. Hasil perhitungan *Sobel Test* dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan tabel 2 tersebut hasil uji *Sobel Test* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Z (3.32597) > 1,96 (nilai Z mutlak), sehingga kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.
2. Nilai Z (2.79958) > 1,96 (nilai Z mutlak), sehingga kepuasan kerja memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam.

Tabel 2 Hasil Analisis Sobel Test

Mediasi	Nilai Z	Nilai Z Mutlak	Keterangan
Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam melalui kepuasan kerja	3.32597	> 1,96	Terjadi Mediasi
Pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam melalui kepuasan kerja	2.79958	> 1,96	Terjadi Mediasi

Sumber: data primer diolah

Pembahasan

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika gaya kepemimpinan

transformasional semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2013) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmal & Danupranata (2015) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara dimensi variabel kepemimpinan transformasional, idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru PG.PS Madukismo Yogyakarta.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam tergolong baik. Indikator terendah dari gaya kepemimpinan transformasional adalah cara kerja atasan dapat menjadi teladan bagi bawahan. Pemimpin transformasional selain dituntut untuk dapat mentransformasional pengetahuan yang dimiliki dan memberikan semangat bagi karyawan juga dituntut untuk dapat menjadi teladan yang bagi para bawahannya. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, maka pemimpin harus dapat menunjukkan perilaku yang sesuai dengan setiap peraturan, sehingga karyawan akan merasa senang dengan keberadaan pimpinan. Rasa senang terhadap sosok pimpinan tersebut dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Indikator tertinggi terletak pada indikator kelima, yaitu atasan



meminta bawahan untuk dapat menemukan cara baru dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, pemimpin diharapkan dapat mempertahankan adanya tuntutan kreativitas bagi karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Adanya keleluasaan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan caranya dapat meningkatkan kepuasan yang dirasakan karena merasakan adanya otonomi dalam pekerjaan.

Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa pemimpin transformasional (*transformational leader*) menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi, demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional lebih unggul dari pada kepemimpinan transaksional dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai jika hanya melalui pendekatan transaksional. Pemimpin transformasional akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena adanya dukungan penuh yang diberikan oleh pimpinan.

Hipotesis 2: *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Artinya, jika *perceived organizational support* semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanif dan Narjono (2015) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan temuan penelitian Christian (2015) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan Uranus. Lebih lanjut Dewi (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Energi Batubara Lestari bagian produksi. Baliarti (2016) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap tenaga edukatif tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel *perceived organizational support* diketahui bahwa *perceived organizational support* tergolong cukup. *Perceived organizational support* juga memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan gaya kepemimpinan transformasional. Indikator terendah terletak pada indikator ketujuh, yaitu organisasi memikirkan kesejahteraan karyawan. Atas dasar hasil tersebut pimpinan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam agar dapat meningkatkan *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Peningkatan kesejahteraan dapat dilakukan dengan meninjau ulang gaji ataupun bonus yang diterima karyawan agar sesuai dengan tanggung jawab yang diterima karyawan.

Perceived organizational support juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). *Perceived organizational support* yang positif dari anggota organisasi dapat mendorong munculnya disiplin kerja sebagai sebuah bentuk balas jasa terhadap organisasi.

Hipotesis 3: Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional semakin baik, maka disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam semakin meningkat. Hal tersebut berarti bahwa terpenuhinya gaya kepemimpinan transformasional yang diharapkan karyawan, dapat menjadikan disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam dengan sendirinya meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Nurmaladewi (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja. Begitu juga halnya dengan temuan penelitian Diantari dan Yuniari (2013) yang juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja.

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Meskipun sebagai variabel yang dominan berpengaruh, akan tetapi masih terdapat indikator yang berada pada kategori sedang, cara kerja atasan dapat menjadi teladan bagi bawahan. Oleh karena itu, pimpinan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam agar lebih dapat memberikan contoh positif bagi karyawan terutama terkait dengan kepatuhan terhadap setiap bentuk peraturan, sehingga karyawan akan mengikuti perilaku dari pimpinannya tersebut. Kemampuan pimpinan menjadi teladan dalam berperilaku disiplin, dapat menjadikan karyawan Lembaga Swadaya

Masyarakat (LSM) Tajam mengikuti perilaku pimpinannya tersebut.

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya oleh pengaruh pimpinan atau manajer untuk mengubah perilaku pengikut atau bawahannya menjadi seseorang yang merasa mampu dan bermotivasi tinggi, serta berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu (Munandar, 2008). Adanya interaksi atasan terhadap karyawan dapat menjadikan karyawan terhindar dari adanya pelanggaran-pelanggaran peraturan yang berlaku di perusahaan.

Hipotesis 4: *Perceived Organizational Support* Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Artinya, jika *perceived organizational support* semakin baik, maka disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam semakin meningkat. Hal tersebut berarti bahwa terpenuhinya *perceived organizational support* karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, dapat menjadikan karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam dengan sendirinya menunjukkan disiplin kerja. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisandy (2004) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja. Semakin positif persepsi terhadap kontrol atasan maka semakin tinggi disiplin kerja, dan sebaliknya.

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa *perceived organizational support* merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih kecil terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam dibandingkan kepemimpinan transformasional. Indikator terendah terletak pada indikator keempat, yaitu “ Saya siap mematuhi segala



peraturan yang ada” dan indikator keenam, yaitu “ Saya senantiasa mengerjakan setiap laporan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan”. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam, pimpinan hendaknya dapat meningkatkan *perceived organizational support* yang dimiliki karyawan. Meningkatnya *perceived organizational support* dapat menjadikan karyawan semakin menunjukkan kesediaan mematuhi setiap peraturan yang ada karena merasa jerih payah yang diberikan pada organisasi mendapatkan balas jasa yang adil.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Purba (2016) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap karyawan PT. GIP. *Perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dalam diri karyawan, sehingga kedisiplinan dapat semakin ditunjukkan karyawan.

Hipotesis 5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Artinya, jika kepuasan kerja semakin baik, maka disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ghony, dkk (2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kedisiplinan pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. Hasil penelitian yang dilakukan Manik (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam tergolong

cukup. Indikator tertinggi terletak pada indikator kedua, yaitu “ Organisasi percaya dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan”. Indikator terendah terletak pada indikator kesepuluh, yaitu “ Rekan kerja bersedia membantu saya saat kerepotan dengan pekerjaan”. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, pimpinan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam agar dapat meningkatkan kualitas kerja sama diantara masing-masing karyawan. Semakin meningkatnya kualitas kerja sama diantara karyawan dapat meningkatkan rasa puas dalam diri karena adanya rekan kerja yang dapat membantu ketika pekerjaan dirasa sulit. Kondisi tersebut dapat semakin meningkatkan disiplin kerja dari karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam karena karyawan tidak akan melampiasakan rasa kecewa terhadap kualitas hubungan dengan rekan kerja ke dalam tindakan-tindakan *indisipliner*.

Menurut Fleisman dan Bass (dalam Wijono, 2012) kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Terpenuhinya kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam akan menjadikan karyawan menunjukkan disiplin kerja sebagai bentuk timbal balik kepada perusahaan atau organisasi.

KESIMPULAN

Mencermati hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis pertama (H_1), sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis kedua (H₂), sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis ketiga (H₃), sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.
4. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis keempat (H₄), sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.
5. Dari indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional dapat diketahui bahwa indikator *inspirational leadership/motivation* memiliki rata-rata paling rendah yaitu terkait dengan cara kerja atasan sebagai teladan. Atas dasar tersebut, pimpinan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam disarankan agar dapat memberikan contoh positif bagi karyawan dalam penyelesaian tugas seperti halnya terlibat dalam penyelesaian pekerjaan, serta mampu membangkitkan gairah kerja dari masing-masing karyawan.
6. Dari indikator-indikator *perceived organizational support* dapat diketahui bahwa indikator perhatian atau kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan memiliki rata-rata paling rendah. Atas dasar tersebut, pimpinan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam disarankan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dari segi finansial ataupun non finansial.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian dan hipotesis kelima (H₅), sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

Implikasi Manajerial

Implikasi kebijakan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam sebagai berikut :

1. Secara umum kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam dapat ditingkatkan dengan penanaman nilai-nilai yang berlaku pada organisasi, sehingga karyawan dapat semakin patuh terhadap peraturan yang berlaku di organisasi.
2. Dari indikator-indikator kepuasan kerja dapat diketahui bahwa indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki rata-rata paling rendah. Atas dasar tersebut, pimpinan pada Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam disarankan agar meningkatkan kerja sama dan komunikasi diantara karyawan dengan adanya *focus group discussion* dalam penyelesaian pekerjaan.

Keterbatasan dalam Penelitian

Model yang dibangun dalam penelitian ini belum dapat dikatakan sempurna, karena kemampuan menjelaskan dari gaya kepemimpinan transformasional, *perceived organizational support*, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam belum mencapai 100%, yaitu total R² sebesar 63,1%. Hal tersebut berarti bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- [2] Akmal, M., dan Danupranata, G. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 2. No. 1: 286-306.



- [3] Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [4] Arisandy, D. 2004. Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “ Ken Lila Production” di Jakarta. *Jurnal Psyche*. Vol. 1. No. 2. Hal. 23-34. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma.
- [5] Baliarti, B. O. 2016. Pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 9. No. 1: 35-52.
- [6] Bass, Bernard, M. 1996. Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transend Organizational and National Boundaries? *American Psychologist*. Vol. 52. No. 02. Hal. 130-139. State University of New York at Binghamton.
- [7] Christian, L. Y. 2015. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *Agora*. Vol. 3. No. 1: 442-449.
- [8] Dewi, K. S. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7. No. 2: 116-125.
- [9] Diantari, I. A. P. S dan Yuniari, N. M. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5. No. 3: 1343-1360.
- [10] Ghony, A., Wasati, I., dan Rohman, H. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor PT PLN (Persero) Area Jember. *Artikel Ilmiah. Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)*.
- [11] Hanif, R., dan Narjono, A. I. 2015. Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT Pos Indonesia Malang Jawa Timur). *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9. No. 2: 48-53.
- [12] Harsiwi, Agung, M. 2003. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personel Pemimpin. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 5. No.1.
- [13] Iswara, R. Gustu, Rama, Pramudita., dan Sudharma, I, Nyoman. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultural Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi*. Bali: Universitas Udayana.
- [14] Mangkunegara, Anwar. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [15] Manik, S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Vol. 1. No. 4: 257-264.
- [16] Munandar, Ashar, Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- [17] Nayir, F. 2012. The Relationship between Perceived Organizational Support and Teachers’ Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*. Vol. 47: 97-116.
- [18] Nurmaldewi, R. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kelurahan Kemboja Kecamatan Tanjungpinang Barat. *Tesis*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
- [19] Purba, D. 2016. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan

- Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Tesis*. Program Studi Magister Psikologi Sains, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- [20] Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. 87(3): 565-571.
- [21] Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2008. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 698– 714.
- [22] Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- [23] Sofya, J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/65626/jurnal_eproc/pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-disiplin-kerja-karyawan-di-kantor-pusat-pt-sarana-usaha-sejahtera-insanpalapa-pt-rasapala-.pdf.
- [24] Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [25] Vuspasari, K. 2011. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.2 No.1: 81-93.
- [26] Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN