

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

TESIS



Diajukan Oleh :

AFIFAH

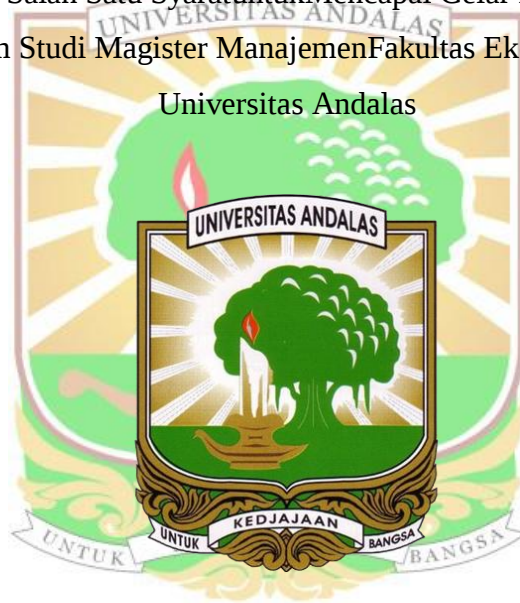
2120522007

**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2025**

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

THESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister Manajemen
pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Diajukan Oleh :

AFIFAH

2120522007

Pembimbing I: Prof. Dr. Rahmi Fahmy, S.E, M.BA

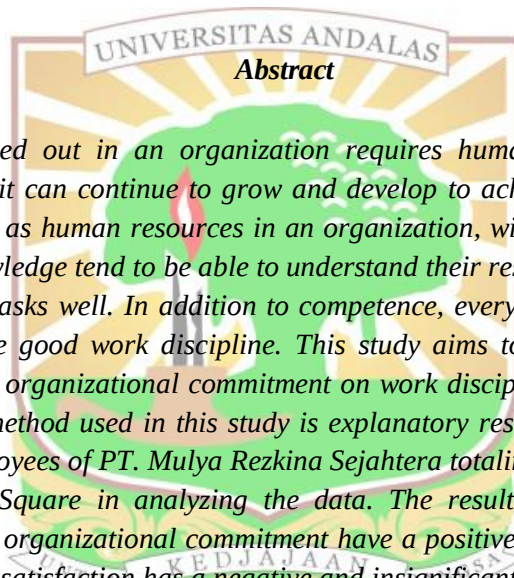
Pembimbing II: Dr. Hafiz Rahman, S.E, MSBS

**PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2025**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
MEDIASI
PADAPERUSAHAAN PT MULYAREZKINA SEJAHTERA**

Afifah¹, Rahmi Fahmy², Hafiz Rahman³

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



Abstract

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

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

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

Afifah¹, Rahmi Fahmy², Hafiz Rahman³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas,
Indonesia Email : afifahandalas79@gmail.com

Abstrak

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan organisasi tersebut agar dapat terus tumbuh dan berkembang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi, dengan segala kompetensi atau kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya cenderung mampu memahami tanggung jawabnya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain kompetensi, setiap organisasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mulya Rezkina Sejahtera yang berjumlah 120 orang. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square dalam menganalisis data. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Komitmen organisasi yang dimoderasi oleh kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

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