

Pengaruh *self-discipline* dan komitmen sikap terhadap kepemimpinan situasional dan dampaknya pada kapabilitas pegawai

Budiyono Santoso, S.E., M.E.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
bsantoso@rijan.ac.id

Mamang Hariyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
mpratiwi@rijan.ac.id

Indah Fauzia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto
ifauzia@rijan.ac.id

Abstract

The aims of this study are: 1) To analyze the effect of self-discipline on situational leadership. 2) Analyzing the effect of attitude commitment on situational leadership. 3) Analyzing self-discipline on employee capabilities. 4) Analyzing the effect of attitude commitment on employee capabilities. 5) Analyzing the influence of situational leadership on employee capabilities. 6) Analyzing self-discipline on situational leadership and its impact on employee capabilities. 7) Analyzing the effect of attitude commitment on situational leadership and its impact on employee capabilities. The population in this study were all employees at PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto numbered 33 people. The sampling method in this writing uses the census technique. Data analysis using SPSS version 20 for validity test with factor analysis, reliability test with Cronbach. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to verify and prove the research hypothesis. From the results of the study, it can be concluded as follows: 1) Self-discipline has no effect on situational leadership 2) Attitude commitment has a significant effect on situational leadership 3) Self-discipline has no effect on employee capabilities 4) Attitude commitment has no effect on employee capabilities 5) Situational leadership significant effect on employee capabilities 6) Self-discipline has an indirect effect on employee capabilities through situational leadership 7) Attitude commitment has an indirect effect on employee capabilities through situational leadership.

Keywords: *self-discipline, attitude commitment, situational leadership, employee capability*

A. Latar Belakang

Bentuk organisasi baru ini memerlukan perpindahan dari pendekatan "Manajemen Personalia" normatif dan preskriptif ke pendekatan HRM yang lebih luas (Tamu, 1991 dalam (Malizia, Cannavale, & Maimone, 2017:277). Yang pertama terutama terkait dengan sistem kontrol 'berbasis kepatuhan' eksternal dan instrumental, sebagian besar tergantung pada sistem penghargaan ekstrinsik yang dinegosiasikan secara kolektif, untuk memastikan efisiensi dan minimalisasi biaya dalam struktur terpusat (Johnson, 2009 dalam (Collings, Wood, & Szamosi, 2018). Sebaliknya, yang terakhir ini terutama ditujukan untuk mendorong komitmen dan pemberdayaan karyawan melalui berbagai Praktik HRM, yang disebut Sistem Kerja Kinerja Tinggi (HPWS) atau Sistem Kerja Komitmen Tinggi (HCWS) yang menimbulkan perasaan mutualitas dan kepercayaan. Menurut Boselie (2010) dalam Malizia et al., (2017). HPWS dan HCWS adalah definisi yang tumpang tindih, karena keduanya mengacu pada " sistem praktik

SDM yang konsisten dan koheren yang meningkatkan budaya kinerja tinggi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi".

Sementara Weber (1904:1264) berpikir bahwa perkembangan birokrasi bersifat progresif mengingat hal itu menghilangkan bentuk-bentuk organisasi sebelumnya yang dianggapnya tidak rasional, dia takut akan potensinya untuk menciptakan 'kandang besi' yang memenjarakan dan bahaya bahwa orang-orang yang bertujuan tidak didirikan demi kepentingan terbaik masyarakat secara keseluruhan dapat memperoleh komando dan menyesatkan tujuan mesin birokrasi. Dalam birokrasi, penerapan disiplin secara rutin, melalui keterlibatan biasa anggota dengan aturan, menjadi semakin disucikan dan dinormalisasi (misalnya Bos dan Willmott 2001), sehingga menyebabkan berbagai tingkat stagnasi organisasi atau sistem yang gagal memahami tingkat keparahan etis dari tindakan mereka. Dengan demikian, sarana menjadi cara untuk mendominasi tujuan dan pekerja gagal untuk secara moral mengevaluasi tujuan yang sedang dikerjakan oleh aktivitas sehari-hari mereka dalam organisasi. Untuk penulis seperti Bauman (1989), birokrasi dapat memungkinkan, merasionalisasi, menjauhkan dan membuat keterlibatan dangkal dalam tindakan mengerikan seperti yang terkait dengan Holocaust. Bertentangan dengan penggambaran Bauman tentang birokrasi sebagai tidak manusiawi, du Gay telah menunjukkan bagaimana 'objektivitas' yang diperlukan oleh birokrat untuk mengikuti kerangka kerja berbasis aturan dapat menghasilkan 'kapasitas terlatih yang baik untuk memperlakukan orang sebagai kasus individu.... keberpihakan patronase dan bahaya korupsi dapat dihindari' (2000: 42). Dengan demikian, jika birokrasi berkembang sejalan dengan masyarakat, aspek yang tidak manusiawi ini dapat sedikit diturunkan (Collings et al., 2018).

Kumpulan praktik SDM ini membentuk perilaku dan sikap karyawan dengan mengembangkan "hubungan psikologis" antara tujuan organisasi dan karyawan (Arthur, 1994; Iles, Mabey & Robertson.. 1990; Walton. 1985 dalam Astrini, (2012). Organisasi yang mengadopsi praktik HRM 'komitmen tinggi' pada dasarnya berusaha untuk "mengembangkan karyawan berkomitmen yang dapat dipercaya untuk menggunakan kebijaksanaan mereka untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi" (Arthur. 1994:672 (Malizia et al., 2017:277).

Dulu, penggunaan organisasi formal yang sah hanya terbatas pada lembaga pemerintah dan perusahaan bisnis. Sekarang hak konstitusional (de facto) di sebagian besar negara Barat digunakan untuk memajukan hampir semua jenis aktivitas dan kepentingan manusia. Hasilnya adalah "organisasi masyarakat" (Hjern & Porter, 1983). Teori kelembagaan organisasi memberikan pandangan yang kaya dan kompleks tentang organisasi. Dalam teori ini, organisasi dipengaruhi oleh tekanan normatif, terkadang muncul dari sumber eksternal seperti negara, terkadang muncul dari dalam organisasi itu sendiri. Dalam beberapa kondisi, tekanan ini menyebabkan organisasi dipandu oleh elemen yang sah, dari prosedur operasi standar hingga sertifikasi profesional dan persyaratan negara, yang seringkali memiliki efek mengalihkan perhatian dari kinerja tugas. Adopsi elemen-elemen yang dilegitimasi ini, yang mengarah ke isomorfisme dengan lingkungan institusional, meningkatkan kemungkinan bertahan hidup. Teori kelembagaan organisasi telah menyebar dengan cepat, kesaksian kekuatan ide-ide imajinatif yang dikembangkan dalam karya teoritis dan empiris. Ketika ketelitian meningkat, dengan spesifikasi indikator dan model yang lebih baik, kemungkinan akan menarik perhatian lebih banyak lagi peneliti organisasi. Teori institusional secara inheren sulit untuk dijelaskan, karena teori ini menggunakan asumsi yang diterima begitu saja sebagai inti dari tindakan sosial. Tujuan utama dari tinjauan ini, kemudian, adalah untuk membuat teori institusional lebih mudah diakses. Tinjauan dimulai dengan ringkasan singkat dari dua pendekatan teoretis saat

ini untuk pelebagaan dalam organisasi, bergerak ke identifikasi indikator konsep sentral, dan kemudian berlanjut ke tinjauan penelitian empiris. Ini diakhiri dengan dua bagian pendek, satu di titik persimpangan dengan teori organisasi lainnya, yang lain tentang "institusionalisme baru" dalam ilmu ekonomi dan politik (Zucker, 1987).

Asumsi dasar Teori Klasik menyatakan bahwa koordinasi dalam suatu organisasi dapat berjalan baik jika didukung oleh adanya 'kesatuan kegiatan'. Hal ini baru ada jika didahului adanya empat (4) prasyarat yang terdiri atas: 1) Adanya kekuasaan (baik kekuasaan yang demokratis maupun varian kekuasaan jenis lainnya), 2) Adanya kegiatan dan semangat yang saling melayani (merupakan legitimasi sosial dari kehidupan suatu organisasi), 3) Adanya doktrin organisasi (visi dan misi organisasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam menentukan tujuan organisasi), 4) Adanya *self-discipline* yang tinggi, oleh sebab itu perlu adanya strategi yang sesuai yang dapat digunakan untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai, baik melalui cara yang positif maupun dengan cara yang positif (Ulum & Press, 2016:26). Jika ada satu sifat karakter yang manfaatnya didukung oleh pendidik tradisional dan progresif, mungkin itu adalah disiplin diri. Hampir semua orang ingin siswa mengesampingkan impuls mereka yang tidak konstruktif, menahan godaan, dan melakukan apa yang perlu dilakukan. Benar, disposisi ini dipuji kepada kita dengan semangat khusus oleh jenis orang yang mencibir pada setiap penyebutan harga diri dan menyayangkan apa yang mereka tegaskan sebagai standar lemah saat ini. Tetapi bahkan orang-orang yang tidak menggambarkan diri mereka sebagai konservatif setuju bahwa memaksakan disiplin pada anak-anak (baik untuk memperbaiki perilaku mereka atau mereka akan menerapkan diri mereka untuk studi mereka) hampir tidak diinginkan seperti menyuruh anak-anak mendisiplinkan diri mereka sendiri. Ini menarik bagi para guru - memang, bagi siapa pun yang berada dalam posisi kekuasaan relatif - jika orang-orang yang mereka kuasai akan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan sendiri. Satu-satunya pertanyaan adalah bagaimana cara terbaik untuk mencapai ini (Kohn, 2008). Selama dua puluh lima tahun, Disiplin Positif telah menjadi acuan standar emas bagi orang dewasa yang bekerja dengan anak-anak. Sekarang Jane Nelsen, psikolog terkemuka, pendidik, dan ibu dari tujuh anak, telah menulis edisi yang direvisi dan diperluas (Nelsen, 2011).

Menegakkan *self-discipline* adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Muliando, 2006:171). Bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Ada banyak faktor yang membuat suatu instansi dapat terus menjalankan operasinya, yaitu alam, modal, tenaga kerja dan keahlian. Keempat faktor tersebut saling terkait dan tidak berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tetapi dari keempat faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusialah yang terpenting karena manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Titik berat pengelolaan sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan/pegawai. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan/instansi akan tersendat dalam beroperasi tanpa peran serta yang aktif dari pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan/instansi tersebut sangat canggih (Mappakalu, 2013).

Kepemimpinan berakar dari ajaran etis dan moral, memimpin, memotivasi orang untuk mencapai target dengan sukses. Burns (1978) dalam Top, Öge, Atan, & Gümüş, (2015:13)

menandai kepemimpinan mendorong pengikut untuk bertindak untuk tujuan tertentu yang mewakili nilai-nilai dan motivasi untuk keinginan dan kebutuhan mereka. Nicholls (1987); Top, Öge, Atan, & Gümüş, (2015:13) mendeskripsikan kepemimpinan, yang sangat peduli dengan apa yang dipikirkan dan dirasakan orang dan bagaimana mereka terkait dengan lingkungan, entitas dan pekerjaan. Memerintah apalagi memerintah secara demokratis berarti berkomunikasi terus-menerus dengan rakyat dan sesama instansi dan pejabat pemerintahan.

Kebutuhan untuk memiliki staf yang menunjukkan komitmen dan yang ingin bekerja untuk organisasi tertentu telah menyebabkan banyak manajer berkonsentrasi pada sikap daripada keahlian ketika membuat pemilihan staf. Sudut pandangnya adalah, selama orang pandai (tetapi belum tentu ahli) dalam pekerjaannya, tingkat komitmen yang tinggi akan memberikan hasil jangka panjang yang jauh lebih baik daripada mereka yang ahli tetapi tidak berkomitmen, sebagai berikut: 1) Tingkat kemampuan tinggi tetapi kemauan rendah dapat diamati di industri sepak bola (antara lain), di mana pemain bereputasi tinggi dipekerjakan dengan upah yang sangat baik - dan mereka kemudian gagal memenuhinya. Mereka telah bergabung dengan klub tertentu hanya untuk uang; jika tidak, mereka tidak ingin berada di sana. 2) Di sisi lain, sikap berkomitmen penuh tidak akan membawa orang melaluinya jika mereka tidak memiliki setidaknya kemampuan mendasar untuk pekerjaan itu. Setidaknya satu CEO dari salah satu bank ritel Inggris yang gagal berkomitmen penuh pada pekerjaan dan organisasi, bekerja berjam-jam dan terlibat aktif dalam segala hal. Namun, dia sama sekali tidak memiliki kemampuan atau pemahaman untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Jadi, keputusan aktif diperlukan dalam semua kasus; tidak mungkin membuat aturan dalam bentuk apa pun bahwa 'sikap positif akan mengimbangi kurangnya keahlian setiap saat'. Namun, tetap benar bahwa untuk banyak tugas dan pekerjaan, kemauan untuk belajar adalah produk dari sikap positif dan komitmen (Pettinger, 2013:86).

B. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *self-discipline* terhadap kepemimpinan situasional pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.
2. Menganalisis pengaruh komitmen sikap terhadap kepemimpinan situasional pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.
3. Menganalisis pengaruh *self-discipline* terhadap kapabilitas pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.
4. Menganalisis pengaruh komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kapabilitas pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.
6. Menganalisis pengaruh *self-discipline* terhadap kepemimpinan situasional dan dampaknya pada kapabilitas pegawai pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.
7. Menganalisis pengaruh komitmen sikap terhadap kepemimpinan situasional dan dampaknya pada kapabilitas pegawai pegawai di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-eksploratif (Reynolds, 2015). Disebut sebagai

penelitian deskriptif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur secara cermat terhadap fenomena sosial tertentu (Handayani & Novianto, 2004:17) Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah variabel *Self-discipline* (X1), Komitmen sikap (X2), dan variabel Kapabilitas pegawai (Z) dan variabel Kepemimpinan situasional (Y). populasi adalah kumpulan orang, objek, atau peristiwa yang ditentukan yang memenuhi serangkaian kriteria tertentu (Portney & Watkins, 2009:137). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto sejumlah 33 orang. Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan Teknik sensus, karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Tayie, 2005:31). Data primer digunakan dalam penelitian ini, Pengumpulan data primer melibatkan penggunaan survei (Thomas, 2008:33). Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (Sapsford & Jupp, 2006:159) dengan menggunakan alat ukur Skala Likert 5 titik (Suryani & Hendriyadi, 2016:131). Instrumen diuji dengan Uji Validitas dan Reliabilitas, Jadi ketika menyusun tes atau menggunakan instrumen standar, validitas adalah karakteristik terpenting. Seperti halnya reliabilitas, validitas ditetapkan selama uji coba instrumen (Lodico, Spaulding, & Voegtler, 2010:101). Untuk menguji reliabilitas data menggunakan investigasi nilai alpha Cronbach (Cronbach & Shavelson, 2004) nilai 0,7 dapat dianggap sebagai titik cut-off untuk mengevaluasi reliabilitas penelitian, bahkan jika juga nilai yang lebih rendah (antara 0,65 dan 0,7) dapat dianggap dapat diandalkan untuk penelitian pendahuluan (Peterson. 1994 dalam Christiansen, 2014:203) (Jamil, Askvik, & Hossain, 2016). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari lima pengujian, yakni uji normalitas, uji autokorelasi, uji Heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji linieritas.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. "Dalam membuat estimasi diagram jalur yang ada dipergunakan nilai yang berasal dari koefisien regresi yang sudah distandarisasi (standardized regression coefficient) atau yang disebut juga sebagai bobot beta (β); sedang untuk melihat pengaruh gabungan dipergunakan angka R². Untuk menilai kecocokan model dapat dipergunakan nilai probabilitas atau signifikansi (sig) dengan ketentuan jika nilai signifikansi < 0,05 maka model mempunyai kelayakan tinggi. Sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka model mempunyai kelayakan rendah (Sarwono, 2014:34-35)

Model Analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y$$

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel Kompensasi (X1), *Self-discipline* (X2) terhadap variabel Kepemimpinan situasional kerja pegawai (Y) dengan variabel antara Kapabilitas pegawai (X4). analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Version 20.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Self-discipline terhadap kepemimpinan situasional

Hipotesis Pertama (tidak terdapat pengaruh antara variabel *Self-discipline* (X1) terhadap kepemimpinan situasional (Y)). Hasil pengujian pada tabel 4.20, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel *Self-discipline* (X1) adalah -0,052 dengan t-hitung -0,319. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α (0,752 > 0,05) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *Self-discipline* (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y). Besarnya pengaruh

variabel *Self-discipline* (X1) terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y) adalah -0,052 atau -5,2% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Disiplin diri, pada gilirannya, dapat menarik perhatian terarah, sumber daya terbatas yang dapat diperbarui melalui kontak dengan alam. Studi ini menguji hubungan antara alam dekat rumah dan tiga bentuk disiplin diri pada 169 anak perempuan dan laki-laki di pusat kota yang secara acak ditugaskan ke 12 bangunan tinggi yang identik secara arsitektur dengan berbagai tingkat alam di dekatnya. Penilaian orang tua terhadap kewajaran pemandangan dari rumah digunakan untuk memprediksi kinerja anak-anak pada tes konsentrasi, penghambatan impuls, dan penundaan kepuasan. Regresi menunjukkan bahwa, rata-rata, semakin alami pandangan seorang gadis dari rumah, semakin baik kinerjanya di setiap bentuk disiplin diri ini. Untuk anak perempuan, tampilan menyumbang 20% dari varians skor pada indeks disiplin diri gabungan. Untuk anak laki-laki, yang biasanya menghabiskan lebih sedikit waktu bermain di dalam dan di sekitar rumah mereka, pemandangan dari rumah tidak menunjukkan hubungan dengan kinerja pada ukuran apa pun. Temuan ini menunjukkan bahwa, untuk anak perempuan, ruang hijau langsung di luar rumah dapat membantu mereka menjalani kehidupan yang lebih efektif dan disiplin. Untuk anak laki-laki, mungkin ruang hijau yang lebih jauh sama pentingnya (Taylor, Kuo, & Sullivan, 2002). Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh *Self-discipline* Dan Kepemimpinan situasional Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta, yang menyatakan bahwa *Self-discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil $p = 0,464$ (** $p < 0,01$; $p = 0,000$), dengan AR^2 *self-discipline* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209.

2. Pengaruh Komitmen sikap terhadap kepemimpinan situasional

Hipotesis Kedua (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen sikap (X2) terhadap kepemimpinan situasional (Y)). Hasil pengujian pada tabel 4.20, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen sikap (X2) adalah 0,515 dengan t-hitung 3,171. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,003 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen sikap (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y). Besarnya pengaruh variabel Komitmen sikap (X2) terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y) adalah 0,515 atau 51,5% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widiyanto, (2013) dan penelitian Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh *Self-discipline* Dan Kepemimpinan situasional Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta, yang menyatakan bahwa Komitmen sikap dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kapabilitas pegawai. Menurut O'Reilley dan Chatman (1986), adalah ikatan psikologi individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja (job involvement), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi. Komitmen sikap dari pandangan ini dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk meningkatkan usaha saat bekerja (Miller dan Lee, (2001); Kusumaputri, (2015:41). Komitmen sikap adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Atau dengan kata lain, seluruh anggota organisasi berkumpul dan membuat sekutu serta bersepakat untuk bersama-sama menghasilkan bersama satu keputusan bersama, yang nantinya dijadikan dasar untuk bisa melakukan sesuatu yang berguna bagi kepentingan organisasi (Duha, 2018:298).

3. Pengaruh Self-discipline terhadap kapabilitas pegawai

Hipotesis Ketiga (tidak terdapat pengaruh antara variabel *Self-discipline* (X1) terhadap kapabilitas pegawai (Z)). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel *Self-discipline* (X1) adalah 0,018 dengan t-hitung 0,141. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,889 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *Self-discipline* (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel *Self-discipline* (X1) terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z) adalah 0,018 atau 1,8% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wungubelan, (2014) dengan data diolah menggunakan uji statistik untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terbukti dari nilai signifikansi variabel sebesar 0,933 di atas nilai standar kepemimpinan (0,05) dan nilai t ($0,085 < t$ tabel (1,70) bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel disiplin 0,022 di bawah standar yang ditentukan (0,05) dan nilai t ($2,442 > t$ tabel (1,70). Nilai F hitung sebesar 4,821 dengan tingkat signifikansi 0,017. Sedangkan F tabel pada $\alpha = 0,05$ (5%) adalah 3,35 karena F hitung $> F$ dan signifikan pada $0,017 < 0,05$. Dengan demikian terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi yang diperoleh memiliki persamaan: $y = 9,855 + 0,021 X_1 + 0,721 X_2$. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian ini signifikan, dan model regresi linier memenuhi kriteria linieritas. Diketahui bahwa hasil analisis data kinerja pegawai Inspektorat Flores Timur dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin. Kepemimpinan dan disiplin secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, kepemimpinan dan disiplin secara terpisah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi kepada Bupati Flores Timur adalah meningkatkan peran pimpinan melalui fungsi pengawasan Inspektur terhadap prosedur kerja dan disiplin pegawai sehingga kinerja meningkat secara positif. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nimpuno, (2015). Pengaruh *Self-discipline* Dan Kepemimpinan situasional Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta, yang menyatakan bahwa *Self-discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil $p = 0,464$ (** $p < 0,01$; $p = 0,000$), dengan AR^2 *self-discipline* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209.

4. Pengaruh Komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai

Hipotesis Keempat (tidak terdapat pengaruh antara variabel Komitmen sikap (X2) terhadap kapabilitas pegawai (Z)). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen sikap (X2) adalah -0,062 dengan t-hitung -0,424. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,674 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen sikap (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Komitmen sikap (X2) terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z) adalah -0,062 atau -6,2% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rakhmat Basuki (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan situasional dan Komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan Motivasi Sebagai Pemediasi, yang diantara kesimpulannya menyatakan Komitmen sikap dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kapabilitas pegawai.

5. Pengaruh Kepemimpinan situasional terhadap kapabilitas pegawai

Hipotesis Kelima (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan

situasional (Y) terhadap kapabilitas pegawai (Z)). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Kepemimpinan situasional (Y) adalah 0,779 dengan t-hitung 5,484. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan situasional (Y) berpengaruh terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z). Besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan situasional (Y) terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z) adalah 0,779 atau 77,9% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh *Self-discipline* Dan Kepemimpinan situasional Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta, yang menyatakan bahwa Kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil $P = 0,210$ ($*p < 0,05$; $p = 0,034$), dengan AR^2 kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,041. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rakhmat Basuki (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan situasional dan Komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan Motivasi Sebagai Pemeditasi, diantara kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan situasional, komitmen sikap dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kapabilitas pegawai.

6. Pengaruh secara tidak langsung *Self-discipline* terhadap kapabilitas pegawai dan dampaknya terhadap Kepemimpinan situasional

Hipotesis Keenam (terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel *Self-discipline* (X1) terhadap kapabilitas pegawai (Z) dan dampaknya terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y)). Pengaruh tidak langsung / indirect effect variabel *Self-discipline* (X1) terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z) melalui variabel Kepemimpinan situasional (Y) adalah $Z = p_{z.1}X_1 + p_{z.y}Y + p_{z.1}e_1 - 0,052 \times 0,018 = -0,001$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{z.y}Y + IE = (0,018 + -0,001) = 0,017$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rakhmat Basuki (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan situasional dan Komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan Motivasi Sebagai Pemeditasi yang menyatakan Dengan path analysis diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi memediasi kepemimpinan situasional terhadap kapabilitas pegawai. Motivasi juga memediasi komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta. Dilihat nilai koefisien (R Square) dapat disimpulkan bahwa motivasi dipengaruhi variabel kepemimpinan situasional dan komitmen sikap sebesar 0,46 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

7. Pengaruh secara tidak langsung Komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai dan dampaknya terhadap variabel Kepemimpinan situasional

Hipotesis Ketujuh (terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Komitmen sikap (X2) terhadap kapabilitas pegawai (Z) dan dampaknya terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y)). Hipotesis Ketujuh (terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Komitmen sikap (X2) terhadap kapabilitas pegawai (Z) dan dampaknya terhadap variabel Kepemimpinan situasional (Y)). Pengaruh tidak langsung / indirect effect variabel Komitmen sikap (X2) terhadap variabel Kapabilitas pegawai (Z) melalui variabel Kepemimpinan situasional (Y) adalah $Z = p_{z.2}X_2 + p_{z.y}Y + p_{z.2}e_2 - 0,515 \times -0,062 = -0,032$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{z.y}Y + IE = (-0,062 + -0,032) = -0,094$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rakhmat Basuki (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan situasional dan Komitmen sikap terhadap kapabilitas pegawai Negeri Sipil Fakultas Teknik Universitas Sebelas

Maret Surakarta dengan Motivasi Sebagai Pemediasi yang menyatakan Kapabilitas pegawai dipengaruhi oleh motivasi sebesar 44 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian. Kapabilitas pegawai dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan situasional dan komitmen sikap sebesar 36%.

E. Kesimpulan

1. *Self-discipline* tidak berpengaruh terhadap kepemimpinan situasional
2. Komitmen sikap berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan situasional
3. *Self-discipline* tidak berpengaruh terhadap kapabilitas pegawai
4. Komitmen sikap tidak berpengaruh terhadap kapabilitas pegawai
5. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas pegawai
6. *Self-discipline* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kapabilitas pegawai melalui Kepemimpinan situasional
7. Komitmen sikap berpengaruh secara tidak langsung terhadap kapabilitas pegawai melalui Kepemimpinan situasional

F. Daftar Pustaka

- Astrini, T. N. (2012). *Pengaruh praktik high commitment performance management (hcpm) pada komitmen karyawan dengan kepercayaan sebagai variabel pemoderasi (Studi pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Internasional)*.
- Christiansen, B. (2014). *Handbook of Research on Effective Marketing in Contemporary Globalism*. IGI Global.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2018). *Human Resource Management: A Critical Approach*. Taylor & Francis.
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3), 391–418.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, C. S., & Novianto, A. (2004). *Kuasa wanita jawa*. LKIS PELANGI AKSARA.
- Hjern, B., & Porter, D. O. (1983). Implementation structures: A new unit of administrative analysis. In *Realizing social science knowledge* (pp. 265–277). Springer.
- Jamil, I., Askvik, S., & Hossain, F. (2016). *Administrative Culture in Developing and Transitional Countries*. Taylor & Francis.
- Kohn, A. (2008). Why self-discipline is overrated. *Phi Delta Kappan*, 90, 168–176.
- Lodico, M. G., Spaulding, D. T., & Voegtler, K. H. (2010). *Methods in Educational Research: From Theory to Practice*. Wiley.
- Malizia, P., Cannavale, C., & Maimone, F. (2017). *Evolution of the Post-Bureaucratic Organization*. IGI Global.
- Mappakalu, A. M. (2013). DISIPLIN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Administrasita'*, 3(2), 1–17.
- Mulianto, S. (2006). *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nelsen, J. (2011). *Positive discipline: The classic guide to helping children develop self-discipline, responsibility, cooperation, and problem-solving skills*. Ballantine Books.

FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah

Volume 2 Nomor 2 Juni 2022 ISSN 2746-7864 (Printed) ISSN 2746-7872. (Online) | DOI: <https://doi.org/10.58787/fdzt.v2i2.29>

- Nimpuno, G. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. *Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Pettinger, R. (2013). *Organizational Behaviour: Performance Management in Practice.* Taylor & Francis.
- Portney, L. G., & Watkins, M. P. (2009). *Foundations of clinical research: applications to practice* (Vol. 892). Pearson/Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Reynolds, P. D. (2015). *Primer in theory construction: An A&B classics edition.* Routledge.
- Sapsford, R., & Jupp, V. (2006). *Data Collection and Analysis.* SAGE Publications.
- Sarwono, J. (2014). *Teknik Jitu Memilih Prosedur Analisis Skripsi.* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suryani, & Hendriyadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=YHA-DwAAQBAJ>
- Tayie, S. (2005). *Research methods and writing research proposals.* Pathways to Higher Education.
- Taylor, A. F., Kuo, F. E., & Sullivan, W. C. (2002). Views of nature and self-discipline: Evidence from inner city children. *Journal of Environmental Psychology, 22*(1-2), 49-63.
- Thomas, R. K. (2008). *Health services marketing: a practitioner's guide.* Springer Science & Business Media.
- Top, S., Öge, E., Atan, Ö., & Gümüş, S. (2015). Investigation relational levels of intensity between paternalistic and servant leadership styles and national culture, organizational commitment and subordinate responses or reactions to the leaders style. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 181*, 12-22.
- Ulum, M. C., & Press, U. B. (2016). *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan.* Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Widianto, A. B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak Dan Bersalin Muhammadiyah Tuban. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 9*(2).
- Wungubelan, R. L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi, 1*(1), 72236.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology, 13*(1), 443-464.