

Pengaruh pola kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel intervening pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur

Mokhammad Ainurrofiq

Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah
Mojokerto
abanajlindana@gmail.com

Eka Ainun Habibah

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

Abstract

The aims of this research are: 1) Analyzing the pattern of leadership on job characteristics. 2) Analyzing the effect of organizational commitment on job characteristics. 3) Analyzing the influence of leadership patterns on work discipline. 4) Analyzing the effect of organizational commitment on work discipline. 5) Analyzing the effect of work discipline on job characteristics. 6) Analyzing the influence of leadership patterns indirectly on work discipline through job characteristics. 7) Analyzing the influence of organizational commitment indirectly on work discipline through job characteristics. The population in this study were all employees at the traditional food restaurant, Dapur M'riah, Mojokerto, East Java, with a total of 56 people. The sampling method used the census technique, the data analysis used the help of SPSS version 20 to test the validity with factor analysis, and test reliability 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) Leadership pattern has no effect on job characteristics 2) Organizational commitment has a significant effect on job characteristics 3) Leadership pattern has no effect on work discipline 4) Organizational commitment has a significant effect on work discipline 5) Job characteristics have a significant effect on work discipline 6) Leadership patterns have an indirect effect on work discipline through job characteristics 7) Organizational commitment has an indirect effect on work discipline through job characteristics

Keywords: *leadership pattern, organizational commitment, work discipline, job characteristics*

A. Latar Belakang

Manajemen dalam organisasi sangat ditentukan oleh dua faktor yaitu faktor kebijakan dan lingkungan (Muhammad, 2013:46), selain itu yang palingsignofokan ditentukan oleh faktor manusia (human factor) (Rudito, 2017:xxxi). Selain aset manusia, dikenal juga aset fisik dan aset keuangan. Aset pengetahuan telah menjadi lebih penting dibandingkan aset fisik dan finansial pada kebanyakan organisasi (Evans & Lindsay, 2007:269). Faktor manusia atau sumber daya manusia (SDM) lebih penting daripada faktor-faktor lain. Akan tetapi, yang lebih sering terjadi ialah aset fisik dan keuangan lebih diutamakan daripada aset manusia (Riniwati & Hakim, 2016:67). Peran SDM dalam suatu organisasi sangat penting karena terkait langsung dengan perkembangan dan penguatan organisasi (Nininger, MacDonald, & McDiarmid, 1975:12), antara lain dalam keberlanjutan organisasi, peningkatan capacity building, adaptasi terhadap perubahan yang cepat, perkembangan profesionalisme, dan koordinasi semua aktivitas (Timotius, 2016:8).

Fakta di lapangan Perubahan paling penting terhadap hak kerja yang berdampak pada pekerja yang lebih tua adalah Peraturan (Usia) Ketenagakerjaan 2006 (sekarang bagian dari Single Equality¹ Act 2010), yang melarang diskriminasi usia di tempat kerja (Hepple, 2010 dalam (Antoniou, Burke, & Cooper, 2016:121). Peraturan tersebut mencakup semua praktik Sumber Daya Manusia, termasuk rekrutmen, gaji, pelatihan, dan promosi. Namun, ada beberapa fleksibilitas di mana ada alasan yang dibenarkan secara objektif dan proporsional untuk praktik diskriminatif. Misalnya, skema redundansi (termasuk skema redundansi wajib) di mana tunjangan terkait langsung dengan usia telah ditentukan oleh pengadilan Inggris untuk dibenarkan oleh kesulitan yang lebih besar yang dimiliki pekerja yang lebih tua dalam menemukan pekerjaan kembali dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda. Peraturan usia pada awalnya juga menetapkan usia pensiun default (DRA) 65, setelah itu pemberi kerja dapat secara hukum memensiunkan karyawan, asalkan mereka mempertimbangkan permintaan dari karyawan yang ingin tetap bekerja melewati usia ini. Sejak Oktober 2011, DRA telah dihapus, dan pensiun wajib hanya diperbolehkan di sebagian kecil pekerjaan, misalnya kepolisian, di mana spesifikasi pekerjaan, seperti stres fisik, membenarkannya. Peraturan usia dan penghapusan DRA yang menyertainya telah diakui telah membantu orang tua yang bekerja tetap bekerja, tetapi kurang membantu bagi pencari kerja yang lebih tua dalam mencari pekerjaan baru. Meskipun peraturan tersebut mencegah diskriminasi usia dalam perekrutan, pembuktian bahwa diskriminasi benar-benar terjadi cenderung sangat sulit (Cory, 2012 dalam Antoniou et al., 2016:121). 'Sumber Daya Manusia adalah konsep yang jauh lebih luas (Kingma, 2016:51). Orang-orang di tempat kerja responsif dalam banyak hal. Mereka memiliki perasaan tertentu sendiri. mereka berpikir dan bertindak-bereaksi dengan cara mereka sendiri. Karenanya, mereka tidak bisa diperlakukan seperti mesin dan manajemen harus menanganinya dengan bijaksana untuk mencapai tujuan organisasi (Prakashan, 2009:1.2). Menurut Leon C. Megginson, "Istilah 'sumber daya manusia' dapat dianggap sebagai pengetahuan total, keterampilan, kemampuan kreatif, bakat dan bakat dari tenaga kerja organisasi (orang-orang di tempat kerja) serta nilai, sikap dan keyakinan. dari individu-individu yang terlibat ". (Prakashan, 2009:1.2).

Manajemen kepemimpinan tidak sekadar akan bertautan dengan bagaimana seorang pemimpin memberikan arah, pedoman, petunjuk dalam aktivitas berorganisasi, namun menyangkut pula dengan gaya kepemimpinan yang memungkinkan dapat digunakan sebagai sebuah pilihan strategi untuk mengelola sebuah organisasi agar lebih efektif, meskipun banyak ragam gaya kepemimpinan, akan tetapi yang perlu diingat semuanya ditunjuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu ditetapkan oleh pribadi pemimpin ataupun ditetapkan pemimpin sebagai kuasa wakil organisasi (Suhariadi, 2013:24). Term Kepemimpinan makin penting artinya apabila kita menyadari bahwa kita belum mempunyai konsep jelas tentang pola kepemimpinan di dalam pengelolaan suatu organisasi (Suparman, n.d.:1). Mendefinisikan kepemimpinan bukanlah tugas yang mudah. Beberapa ahli teori mendefinisikan kepemimpinan sebagai keterampilan atau kemampuan, yang lain sebagai tindakan, yang lain sebagai hubungan yang mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut, sementara beberapa ahli teori mempertanyakan apakah ada yang namanya kepemimpinan (Barker, 1997; Lakomski, 2005 dalam (Richards, 2007:165). Ada perdebatan yang sama di antara para ahli teori tentang apakah kepemimpinan dan manajemen adalah konsep dikotomis (Drucker, 2001; Hooijberg, 1996; Kotter, 1999 dalam (Richards, 2007:165). Pola kepemimpinan seorang pemimpin diasumsikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan oleh karena itu teori kepemimpinan menjelaskan kinerja organisasi. Pola kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan dan dapat mencakup masalah pribadi, interaksi pemimpin-bawahan, dan persepsi karyawan tentang pemimpin. Pola

kepemimpinan transaksional adalah di mana pemimpin menawarkan penghargaan atau hukuman untuk kepatuhan kinerja dan tidak berguna untuk organisasi yang mengalami perubahan cepat (Bass, 1988 dalam Thompson, 2016).

Sebuah pola kepemimpinan yang berbeda dengan para pendahulu. Kepemimpinan baru ini hanya mungkin dilahirkan dari generasi muda. Merekalah yang akan melanjutkan tugas mengemudikan arah perjalanan bangsa. Di tangan generasi mudalah tampilnya wajah kepemimpinan baru bisa diharapkan. Pola kepemimpinan baru ini bisa disebut sebagai bentuk *breakthru* dari keadaan kepemimpinan yang sudah ada (Juwaini, 2017:151). Untuk mendukung pelaksanaan tugas sebagai pimpinan dengan pola baru tersebut, Marquardt melengkapinya dengan rincian kemampuan kepemimpinan baru. Berikut rinciannya. 1) *Build shared vision*: keahlian untuk menentukan dan merumuskan visi bersama organisasi untuk masa depan bersama pula, baik bagi organisasi maupun karyawannya; 2) *Coordinate multiple, task-focused team*: keahlian untuk menentukan pola koordinasi antara pimpinan sendiri dan dengan karyawan; keahlian untuk mendeteksi dan memadukan potensi karyawan untuk membentuk tim; 3) *Acknowledge and test mental models*: mampu mengelola konflik dan meredakan dengan tenang dan adil; 4) *Engage in system thinking*, memiliki wawasan yang luas untuk menentukan arah kebijakan lebih baik berdasarkan dinamika, perubahan, kerumitan yang terjadi di luar sistem organisasi; 5) *Encourage creativity, innovation and risk-taking*: mendorong bahkan kalau perlu menantang karyawan untuk inovatif, menemukan inovasi; serta mempunyai keberanian untuk mengambil risiko; 6) *Conceptualize and inspire learning and action*: keahlian untuk menyusun konsep tentang issue yang rumit dan mengolahnya sebagai inovasi dan landasan belajar di organisasi (Prawiradilaga & Chaeruman, 2018:272).

Salah satu karakteristik penting dari kehidupan sosial adalah untuk bergerak bersama dan berperilaku dalam upaya tim. Untuk mencapai ini ada kebutuhan untuk kepemimpinan. Pemimpin perlu mengetahui nilai budaya masyarakat lebih baik daripada yang lain. Fitur ini memengaruhi komitmen organisasi. Secara umum, Komitmen Organisasi dianggap sebagai ukuran efektif efektivitas organisasi (Steers, 1975; Top, Öge, Atan, & Gümüş, 2015:13). Secara khusus, "komitmen organisasi adalah konstruk multidimensi yang memiliki potensi untuk memprediksi hasil organisasi seperti kinerja, turnover, absensi, tenurial, dan tujuan organisasi Meyer dan Allen (1990; 1991; 1997) ; Top, Öge, Atan, & Gümüş, (2015:13) mengembangkan kerangka kerja yang dirancang untuk mengukur tiga jenis komitmen organisasi yang berbeda: (a) Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap dengan organisasi karena mereka ingin melakukan karyawan mungkin merasa keterikatan yang kuat untuk organisasi dan rasa kewajiban untuk tetap. (b) Komitmen berkelanjutan mengacu pada penilaian karyawan tentang apakah biaya meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya tinggal. Karyawan yang melihat bahwa biaya untuk meninggalkan organisasi lebih besar daripada biaya tinggal karena mereka perlu dan karyawan kedua mungkin senang bekerja untuk organisasi tetapi juga mengakui bahwa meninggalkan akan sangat sulit dari sudut pandang ekonomi. (c) Komitmen normatif mengacu pada perasaan kewajiban karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif tingkat tinggi tinggal bersama organisasi karena mereka merasa bahwa mereka harus dan akhirnya, karyawan ketiga mungkin mengalami tingkat yang cukup penting, kebutuhan, dan kewajiban untuk tetap dengan karyawan saat ini.

Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas pimpinan yang dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan. Dengan kata lain tinggi rendahnya efektivitas pimpinan

mampu dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Ini juga berarti bahwa jika komitmen organisasi dijalankan oleh pimpinan dalam memimpin dengan baik, mengakibatkan efektivitas pimpinan dalam memimpin juga baik (Mukhtar, 2016:130). "... Menurut Steers ada tiga penyebab, yaitu karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain), dan pengalaman kerja (Budihardjo, 2001:458). Kreativitas karyawan, teori pemimpin-anggota, dan manfaat tambahan dari hubungan pemimpin-anggota yang tinggi yang mengarah pada kesediaan karyawan untuk berbagi informasi penting dengan pemimpin (Wilson, Sin, & Conlon, 2010 dalam Thompson, 2016). Dan asumsi yang dibuat adalah praktik terbaik kepemimpinan dapat berkontribusi pada kinerja organisasi. Harus ada pendekatan kepemimpinan baru yang fokusnya tetap pada layanan pelanggan di sektor telekomunikasi (Thompson, 2016).

Untuk hasil terbaik di organisasi mana pun, hubungan antara manajemen, dan karyawan sangat penting karena mengarah pada peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. Terakhir, juga direkomendasikan bahwa penelitian lebih lanjut harus dilakukan pada kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan (Bhateja, Nguyen, Nguyen, Satapathy, & Le, 2018:718). Komitmen organisasi, tidak hanya salah satu konsep penting dalam hal ilmu manajemen dan perilaku; itu juga penting untuk studi tentang kinerja individu dan organisasi (Swailles, 2002 dalam Karadağ, 2015:57). Sampai saat ini, banyak definisi berbeda untuk konsep ini telah dikemukakan (Buciuniene & Skudiene, 2008; Fields, 2002 dalam Karadağ, 2015:57), dan alasannya adalah karena ia memiliki struktur multi-dimensi yang mencakup komponen sikap dan perilaku dari komitmen untuk bekerja (Meyer, Allen, & Smith, 1993 dalam Karadağ, 2015:57). Dalam satu studi, komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi karyawan dengan organisasi (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974 dalam Karadağ, 2015:57). Menurut definisi ini, komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen: (1) memiliki keyakinan mutlak pada tujuan dan nilai organisasi, (2) melakukan segala upaya yang diperlukan untuk kepentingan organisasi dan (3) memiliki keinginan yang kuat untuk melanjutkan. dengan organisasi itu. Juga ditekankan bahwa ini adalah suatu proses (Karadağ, 2015:57).

Peningkatan kinerja harus berpusat pada karyawan dan harus ada rasa kepemilikan bersama antara kepemimpinan dan praktik terbaik yang ditunjukkan kepada karyawan. Diasumsikan bahwa karyawan dengan keterampilan yang berkembang dengan baik dan pemimpin yang menunjukkan praktik terbaik akan memiliki harapan dan toleransi yang positif terhadap kesalahan, dengan inefisiensi dalam kinerja yang diminimalkan. Pemimpin harus menggunakan pendekatan manajemen partisipatif dan komunikasi terbuka untuk memotivasi karyawan menuju kebutuhan tingkat yang lebih tinggi karena peningkatan kinerja menjadi produk sampingan dari pertumbuhan dan perkembangan karyawan (Cho & Kim, 2009 dalam Thompson, 2016).

Fokus penelitian ini adalah Pengaruh pola kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel intervening pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur. Pola kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Pola kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain (Nurkolis, 2003:167); komitmen merupakan keinginan secara suka rela dari seseorang dalam mengikuti, berkontribusi, memenuhi, setia,

terikat dalam organisasi (Leibner, et al, 2006:12; Mukhtar, 2016:52) Komitmen organisasi merupakan segenap reaksi perasaan seseorang terhadap organisasinya (Stride, Chris, et al, 2007:39; Mukhtar, 2016:52). Seorang individu akan terikat dengan organisasi berdasarkan beberapa faktor eksternal seperti; penghasilan dan posisi hirarki, dan faktor internal seperti; mengetahui 'akar' organisasi dan hubungan interpersonal (Cohen, 2008: 18; Mukhtar, 2016:52). Pengertian disiplin di mana yang dimaksud adalah disiplin kerja. Tanpa memiliki kedisiplinan maka tidak bisa dibayangkan untuk tercapainya produktivitas. Disiplin jangan diartikan ketaatan kepada orang tua atau atasan saja tetapi juga mematuhi kebiasaan baik hukum dan sistem perusahaan (Ravianto, 1985; Soewartoyo, 2007:8). Suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang melibatkan peningkatan baik dari jumlah tugas yang dilakukan oleh pekerja maupun pengawasan yang dilakukan pekerja terhadap pekerjaan tersebut pendekatan karakteristik pekerjaan Suatu alternatif spesialisasi pekerjaan yang menyarankan agar pekerjaan seharusnya didiagnosis dan ditingkatkan sejalan dengan lima dimensi, dengan memperhitungkan sistem kerja dan preferensi karyawan (Griffin, 2004:326). Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh pola kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel intervening pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.

B. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pola kepemimpinan terhadap karakteristik pekerjaan pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.
2. Menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap karakteristik pekerjaan pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.
3. Menganalisis pengaruh pola kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.
4. Menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.
5. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap disiplin kerja pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.
6. Menganalisis pengaruh pola kepemimpinan secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui karakteristik pekerjaan pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.
7. Menganalisis pengaruh Komitmen organisasi secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui karakteristik pekerjaan pada rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur.

C. Metode Penelitian

Objek penelitian dapat diartikan sebagai "tempat" dimana pertanyaan penelitian akan dijawab dengan sebaik-baiknya dengan menyediakan data dan informasi atau bahan untuk analisis; ini harus diperjelas sebelum definisi dan pengambilan sampel populasi dapat ditetapkan (Meyer & Northridge, 2007:426). Alasan penulis memilih obyek tersebut adalah karena masing-masing pegawai pada Rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur memiliki karakteristik dan latar belakang yang heterogen dimana masuk dalam satu naungan Rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur, sehingga pola kepemimpinan dan komitmen organisasi yang dikatakan bagus atau mempunyai implikasi

terhadap kinerja pegawai sejauh ini belum diukur secara ilmiah, oleh karena itu peneliti ingin meneliti tentang pengaruh pola kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian Observasional Korelasional, berifat eksplanasi, sebagaimana pendapat (Fernandes, 2018:124) "Penelitian yang bertujuan ingin mengetahui keterkaitan (hubungan) antar variabel dinamakan penelitian korelasional.". Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel dependen Pola kepemimpinan (X1), Komitmen organisasi (X2), dan variabel Karakteristik pekerjaan (Y) dan variabel Disiplin kerja (Z). Jenis data penelitian ini adalah Data Kuantitatif. "Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang disusun serta diinterpretasikan" (Subhiksu & Utama, 2018:83). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah "sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama" (Supriyono, 2018:48). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan sendiri oleh penulis melalui penyebaran kuesioner penelitian yang dibagikan kepada pegawai Rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner. "Kuesioner pada dasarnya adalah teknik terstruktur untuk mengumpulkan data primer. Ini umumnya merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden" (Bell 1999 dalam Beiske, 2003:3).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah makan tradisional food Dapur M'riah Mojokerto Jawa Timur sejumlah 33 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui prosedur statistik yang valid sehingga dapat dianggap sebagai perwakilan sebenarnya dari seluruh populasi. Prosedur ini disebut pengambilan sampel (Bajpai, 2009:7). Cara pengambilan sampel pada penulisan ini menggunakan sampling Jenuh/Sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Duli, 2019:65). Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel pola kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja pegawai menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan dalam memberikan rekomendasi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) (Pianda, 2018:98).

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 régression 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:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

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

Analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. "Karena mereka tidak lebih dari standar koefisien regresi, koefisien jalur ini mengukur efek kausal dalam hal perubahan standar deviasi yang diharapkan dalam variabel dependen yang dihasilkan oleh perubahan standar satu perubahan dalam variabel independen, memegang konstan setiap variabel independen lainnya" (Allen, 2007:157). Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Version 20.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Pola kepemimpinan terhadap Karakteristik pekerjaan

Hipotesis Pertama (tidak terdapat pengaruh antara variabel Pola kepemimpinan (X1) terhadap Karakteristik pekerjaan (Y)) Hasil pengujian, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Pola kepemimpinan (X1) adalah -0,014 dengan t hitung -0,109. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,914 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Pola kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Karakteristik pekerjaan (Y). Besarnya pengaruh variabel Pola kepemimpinan (X1) terhadap variabel Karakteristik pekerjaan (Y) adalah -0,014 atau -1,40% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Kepemimpinan berakar dari ajaran etis dan moral, memimpin, memotivasi orang untuk mencapai target dengan sukses. Burns (1978); Top, Öge, Atan, & Gümüş, (2015:13) ditandai 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. Suatu pola kepemimpinan sebagaimana pendapat Sularto (2011:528) "... Merealisasikan "akan" menjadi "kenyataan", itulah salah satu kriteria pemimpin". Pemimpin harus selalu visioner dan tidak memihak, selalu menjalin hubungan dengan berbagai jajaran baik secara vertikal maupun horisonal. Hubungan itu ditentukan oleh berbagai faktor seperti visi dan budaya kepemimpinan, interpretasi terhadap sistem kepemimpinan, pola kepemimpinan, sistem yang berlaku, dan faktor kepribadian sang pemimpin (Sularto, 2011:528). Hasil penelitian ini didukung oleh Purwanto & Soliha, (2017) yang menyimpulkan penelitiannya bahwa Hasil analisis menunjukkan 1) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, 3) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 5) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Karakteristik pekerjaan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Karakteristik pekerjaan (Y). Hasil pengujian pada tabel 4.20, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen organisasi (X2) adalah 0,458 dengan t hitung 3,528. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,001 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Karakteristik pekerjaan (Y). Besarnya pengaruh variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap variabel Karakteristik pekerjaan (Y) adalah 0,458 atau 45,8% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian. Konsep komitmen organisasi, menurut O'Reilly dan Chatman (1986), adalah ikatan psikologi individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja (job involvement), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi. Komitmen organisasi dari pandangan ini dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk meningkatkan usaha saat bekerja (Miller dan Lee, (2001); Kusumaputri, (2015:41). Komitmen organisasi adalah kesadaran dari pada anggota organisasi untuk berperan aktif dan melibatkan diri dalam usahausaha 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, 2016:298).

Hasil penelitian ini didukung Djastuti, (2011) yang hasil penelitiannya menyatakan Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan pada perusahaan konstruksi. Karakteristik pekerjaan termasuk variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, Otonomi dan umpan balik. Sedangkan konsep komitmen organisasi adalah untuk mendukung kepentingan organisasi, meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Menggunakan teknik regresi berganda ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan untuk perusahaan konstruksi.

3. Pengaruh pola kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Tidak terdapat pengaruh antara variabel Pola kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin kerja (Z). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Pola kepemimpinan (X1) adalah -0,03 dengan t hitung -0,315. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai α ($0,754 > 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Pola kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel Disiplin kerja (Z). Besarnya pengaruh variabel Pola kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin kerja (Z) adalah -0,03 atau -3,0% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Pola kepemimpinan dioperasionalisasi sebagai pola tingkah laku pimpinan yang diukur melalui empat gaya, yaitu directing (mengatur), coaching (melatih), supporting (mendukung), dan delegating (delegasi), (Suryani, 2015:126). Operasionalisasi pola kepemimpinan diatas memerlukan komitmen yang kuat dari pemimpin dan anggotanya dalam sebuah instansi atau organisasi Untuk itu, dibutuhkan pola kepemimpinan yang fleksibel, akomodatif, dan sesuai dengan konsensus (Nogi, 2005:119). Pola kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006:24). Pola kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (Leadership Behavior) seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional (Putong, 2015:35). Perilaku pola kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatan pekerjaannya. Gaya bersikap dan gaya bertindak akan nampak dari cara-cara pemimpin tersebut pada saat melakukan pekerjaan, antara lain; cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah, cara membuat keputusan, dan sebagainya (Putong, 2015:35).

Hasil penelitian ini didukung oleh Rizal & Radiman, (2019) yang menyatakan Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Disiplin kerja (Z). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel

Komitmen organisasi (X2) adalah -0,236 dengan t hitung -2,222. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0,031 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Disiplin kerja (Z). Besarnya pengaruh variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap variabel Disiplin kerja (Z) adalah -0,236 atau -23,6% yang ditunjukkan dari besarnya nilai Standardized Coefficients β dari penelitian.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Septian, (2014) yang menyimpulkan Hasil perhitungan kecenderungan umum dengan menggunakan Weighted Mean Scored (WMS), menunjukkan bahwa komitmen organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi termasuk dalam kategori baik dengan total skor rata-rata 3,70 dan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik dengan total skor rata-rata sebesar 3,96. Hasil uji normalitas terhadap distribusi data menunjukkan bahwa variabel X berdistribusi normal dan variabel Y berdistribusi tidak normal. Selanjutnya analisis data menggunakan statistik non parametrik, yaitu menggunakan teknik Spearman Rho. Diperoleh koefisien korelasi variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,654 (ini menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel berada pada tingkat hubungan yang kuat), dengan koefisien determinasi sebesar 42,77% oleh variabel X (Komitmen Organisasi) sedangkan sisanya 57,23% dipengaruhi oleh variabel/ faktor lain. Sedangkan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sebesar $4,984 \geq 1,697$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (Komitmen Organisasi) dengan variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah di Kota Cimahi. Peneliti merekomendasikan pimpinan lebih memotivasi pegawai agar dapat memupuk komitmen organisasi pegawai dan disiplin kerja pegawai, agar pegawai lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang menjadi kewajibannya selaku pegawai.

5. Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap disiplin kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik pekerjaan (Y) terhadap Disiplin kerja (Z). Hasil pengujian pada tabel 4.23, menjelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Karakteristik pekerjaan (Y) adalah 0,838 dengan t hitung 8,285. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai α ($0 < 0,05$) sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Karakteristik pekerjaan (Y) berpengaruh terhadap variabel Disiplin kerja (Z). Besarnya pengaruh variabel Karakteristik pekerjaan (Y) terhadap variabel Disiplin kerja (Z) adalah 0,838.

Hasil penelitian ini didukung oleh Beta, (2015) yang menyatakan Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja. 2) Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja. 3) Variabel disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. 4) Karakteristik pekerjaan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Karakteristik pekerjaan, kompensasi dan disiplin kinerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan melalui disiplin kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Namun dari hasil penelitian terdapat indikasi bahwa karakteristik pekerjaan dan kompensasi yang ada belum memadai dan menunjang sepenuhnya sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

6. Pengaruh secara tidak langsung pola kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan variabel Karakteristik pekerjaan sebagai variabel intervening

Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Pola kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin kerja (Z) dengan variabel Karakteristik pekerjaan (Y) sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung / indirect effect variabel Pola kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin kerja (Z) melalui variabel Karakteristik pekerjaan (Y) adalah $Z = p_{z.1}X_1 + p_{z.y}X_1 + p_{z.1}(-0,014) \times -(0,030) = 0,000$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{yX_1} + IE = (-0,030 + 0,000) = -0,030$.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Wagey, (2018) yang menyimpulkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) karakteristik individu berpengaruh langsung tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 5) karakteristik pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

7. Pengaruh secara tidak langsung Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan variabel Karakteristik pekerjaan sebagai variabel intervening.

Terdapat pengaruh secara tidak langsung antara variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap Disiplin kerja (Z) dengan variabel Karakteristik pekerjaan (Y) sebagai variabel intervening. Pengaruh tidak langsung / indirect effect variabel Komitmen organisasi (X2) terhadap variabel Disiplin kerja (Z) melalui variabel Karakteristik pekerjaan (Y) adalah $Z = p_{z.2}X_2 + p_{z.y}X_2 + p_{z.2}(0,458) \times -(0,236) = -0,108$. Dengan demikian pengaruh totalnya $= p_{yX_2} + IE = (-0,236 + -0,108) = -0,344$.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Haryanto, Fathoni, & Minarsih, (2018) yang menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dibutuhkan motivasi. Motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dibutuhkan motivasi.

E. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pola kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Karakteristik pekerjaan
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Karakteristik pekerjaan
3. Pola kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja

5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja
6. Pola kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Disiplin kerja melalui Karakteristik pekerjaan
7. Komitmen organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Disiplin kerja melalui Karakteristik pekerjaan

F. Daftar Pustaka

- Antoniou, A. S., Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2016). *The Aging Workforce Handbook: Individual, Organizational and Societal Challenges*. Emerald Group Publishing Limited.
- Bajpai, N. (2009). *Business Statistics*. Pearson.
- Beiske, B. (2003). *Research methods. Uses and limitations of questionnaires, interviews, and case studies*. GRIN Verlag.
- Beta, A. A. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 4(1), 1–10.
- Bhateja, V., Nguyen, B. L., Nguyen, N. G., Satapathy, S. C., & Le, D. N. (2018). *Information Systems Design and Intelligent Applications: Proceedings of Fourth International Conference INDIA 2017*. Springer Singapore.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial perusahaan jasa konstruksi di jawa tengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 1–19.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (2007). *Pengantar Six Sigma an Introduction to Six Sigma & Proses Improvement*.
- Fernandes, A. A. R. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Haryanto, R., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Employee Engagement dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada PT. Eka Farma Di Semarang. *Journal of Management*, 4(4).
- Juwaini, A. (2017). *Warrior Way*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Karadağ, E. (2015). *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*. Springer International Publishing.
- Kingma, K. (2016). *Demobilization in Sub-Saharan Africa: The Development and Security Impacts*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=6JgYDAAAQBAJ>
- Meyer, I. H., & Northridge, M. E. (2007). *The Health of Sexual Minorities: Public Health Perspectives on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Populations*. New York: Springer US.
- Muhammad, F. (2013). *REINVENTING LOCAL GOVERNMENT, PENGALAMAN DARI DAERAH*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nininger, J. R., MacDonald, V. N., & McDiarmid, G. Y. (1975). *Developments in the Management of Local Government: A Review and Annotated Bibliography*. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=_ZYHAQAAMAAJ
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
-

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.v2i2.30>

- Prakashan, N. (2009). *Humam Resource Management*. Mumbai: Pragati Book Corner.
- Prawiradilaga, D. S., & Chaeruman, U. A. (2018). *Modul Hypercontent: Teknologi Kinerja (Performance Technology) - Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227-240.
- Richards, P. B. (2007). *Global Issues in Higher Education*. Nova Science Publishers.
- Riniwati, H., & Hakim, A. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Rudito, P. (2017). *Digital Mastery, Membangun Kepemimpinan Digital Untuk Memenangkan Era Disrupsi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Septian, G. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian di Kota Cimahi*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Subhiksu, I. B. K., & Utama, G. B. R. (2018). *Daya Tarik Wisata Museum Sejarah dan Perkembangannya di Ubud Bali*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis- Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Suparman, S. P. I. S. P. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Thompson, K. (2016). *Leadership Best Practices and Employee Performance: A Phenomenological Telecommunications Industry Study*. Xlibris US.
- Timotius, K. H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wagey, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 6(4).