



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS SYARI'AT ISLAM KABUPATEN ACEH UTARA

Rahmawati¹, Mariyudi^{2*}, Ibrahim Qamarius³

rahmawati.191100410045@mhs.unimal.ac.id¹, mariyudi@unimal.ac.id², iqindo@gmail.com³

^{1,2,3} Program Magister Ilmu Manajemen, FEB, Universitas Malikussaleh Lhokseumaw, Indonesia

*corresponden author

Keywords

Individual Characteristics, Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Abstract

This study examined the effect of individual characteristics and transformational leadership on job satisfaction and organizational commitment of the employees at the Department of Islamic Shari'a. The samples were 114 employees. The analytical tool used was Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS (Analysis of Moment Structure) tools. The results showed that individual characteristics and transformational leadership affected job satisfaction. Individual characteristics and job satisfaction also significantly affected organizational commitment. However, transformational leadership did not influence organizational commitment. Then, in testing the indirect relationship, job satisfaction did not mediate the effect of transformational leadership on organizational commitment. But job satisfaction fully mediated the effect of individual characteristics on organizational commitment..

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya adalah karena keterlibatan para pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional dipandang baik bila pegawai menunjukkan adanya perasaan senang dan bangga terhadap pekerjaannya. Menurut Golabdst & Rezaei (2016) komitmen organisasional, merupakan faktor penting yang mendukung tingginya komitmen pegawai pada tugasnya, dimana semakin tinggi kinerja pegawai yang akan dihasilkan, maka akan mengarah ke tingkat penilaian yang lebih tinggi. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana pegawai mengidentifikasi dengan organisasi tertentu mengenai tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Tolentino, 2013).

Komitmen organisasional pegawai selanjutnya dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan faktor kepemimpinan transformasional. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Karakteristik individu yang berbeda juga dapat menimbulkan

masalah dalam perusahaan karena hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan mereka di tempat kerja (Nasution & Lesmana, 2019). Misalnya dalam melakukan suatu pekerjaan atau dari tingkah laku masing-masing, seperti adanya karyawan yang mengalami kesulitan dengan penerapan standar kerja tim dan sistem kerja yang diadopsi dengan menggunakan teknologi dan informasi berbasis online. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu (Nasution & Lesmana, 2019) antara lain usia, jenis kelamin, status perkawinan dan jumlah tanggungan.

Faktor kepemimpinan yang efektif juga sangat penting dalam kontrak kerja organisasi, dan perilaku kepemimpinan merupakan variabel penting yang mempengaruhi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai lawan dari kepemimpinan transaksional, yang mencakup penghargaan kontingen, manajemen dengan pengecualian dan kepemimpinan *laissez-faire* (Keskes, Sallan, Simo, & Fernandez, 2018). Kepemimpinan transformasional menghasilkan efektivitas yang lebih besar dalam hasil organisasi daripada kepemimpinan transaksional (Baek, Byers, & Vito, 2018). Menurut Pradana (2017) konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Penelitian ini menarik karena dilakukan pada organisasi publik yang sehari-hari berhubungan dengan layanan masyarakat.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

Banyak peneliti telah menggunakan karakteristik individu sebagai anteseden baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Berbagai hasil penelitian menyebutkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, seperti penelitian Ogi, Lumanauw, & Tumewu (2014) menemukan bahwa selain karakteristik pekerjaan, bahwa karakteristik individu secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga divalidasi oleh beberapa penelitian empiris lainnya, menyimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan organisasi dalam menjacapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel penting seperti faktor kepemimpinan dan kepuasan pegawai. Pegawai sebagai salah satu sumberdaya yang menggerakkan organisasi berkaitan langsung dengan tingkat kepuasan yang diterima dari organisasi. Menurut Permana & A.A. Ayu Sriathi (2017), kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis beberapa kajian empiris yang dilakukan sebelumnya membuktikan bahwa ternyata karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen

organisasi, seperti Sariningtyas & Sulistiyani (2016) yang mengemukakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal yang sama juga disampaikan oleh Kridharta & Rusdianti (2017), dimana keradaan individu dalam organisasi dapat mendorong kinerja yang tinggi melalui komitmen organisasional pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: Karakteristik Individu Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian Malik et al. (2017) yang menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional menemukan hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan antara keduanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Baek et al. (2018), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan komitmen organisasi di lembaga kepolisian Korea. Hal senada juga disampaikan oleh Keskes et al. (2018) tentang pentingnya dimensi kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan komitmen organisasi sehingga berdampak pada kinerja tinggi bagi para pekerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja merupakan reaksi mendalam yang bersifat emosional yang dihasilkan dari pengalaman kerja pegawai dalam periode tertentu. Persepsi emosional seorang pegawai tentang kondisi suatu pekerjaan adalah atribut kepuasan kerja yang puas atau tidak. Hasil penelitian Keskes et al. (2018), menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi komitmen pegawai dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Studi-studi empiris secara jelas menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dapat memediasi hubungan karakteristik individu dengan meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasinya (Putra & I Wayan Gede Supartha, 2017). Selanjutnya dalam kajian lainnya Kawiana (2018); Vainieri, Smaldone, Rosa, & Carroll (2019), mengatakan bahwa kepuasan pegawai dalam organisasi dapat menjadi variabel penting dalam menghubungkan karakteristik individu dengan meningkatnya komitmen pegawai terhadap organisasi mereka. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₆: Karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi

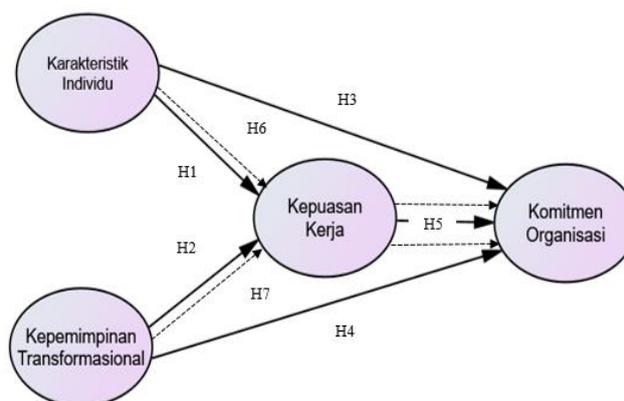
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor penting yang membentuk hubungan tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada organisasi (Golabdost & Rezaei, 2016). Selanjutnya Malik et al. (2017) juga

mengusulkan variabel kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi dalam hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hasil kajian analisis jalur (Darmawan & Putri, 2017), menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₇: Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan pengembangan hipotesis, maka model penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang memberikan layanan kepada masyarakat. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan program AMOS (*Analysis of Moment Structure*) versi 22.0.

Tabel 1
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Karakteristik Individu	Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif	Kemampuan, Sikap, Kepribadian, Pembelajaran. (Adamy, Lumbanraja, Lubis, & Siahaan, 2018).	Nilai, Likert
2	Kepemimpinan Transformasional	Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari yang di rencanakan.	Pemimpin memberi inspirasi agar semangat bekerja, Pimpinan memberikan kebutuhan yang diperlukan dalam pekerjaan, Pemimpin menumbuhkan rasa tanggung jawab, Pemimpin memberikan pelatihan untuk meningkatkan intelegensi. (Putri & Ni Ketut Sariyathi, 2017)	Likert

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah persepsi menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang guru terhadap pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan	Gaji, Pekerjaan, Promosi, Rekan kerja, Supervisi. (Dewi, 2013)	Likert
4	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi merupakan sikap bangga dan kesetiaan guru menjadi bagian dalam organisasi dan selalu ikut terlibat didalam setiap kegiatan organisasi.	Perasaan menjadi bagian dari organisasi, Kebanggaan terhadap organisasi, Kepedulian terhadap organisasi, Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi. (Ganesan dan Weitz dalam Purwaningrum & Harahap, 2010)	Likert

Sumber : Di adopsi dari berbagai sumber untuk penelitian ini (2021)

Tahapan Permodelan dalam Analisis SEM

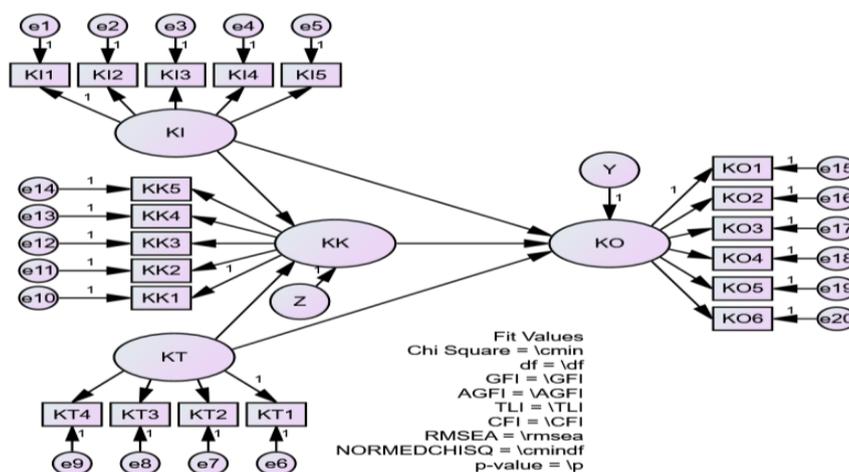
Ferdinand (2014) mengajukan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi tujuh langkah yaitu 1) Mengembangkan Model Berbasis Teori Dalam SEM, 2) Pengembangan *Path Diagram* atau diagram alur, pada langkah kedua, model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan pada *path diagram*. adapun bentuk diagram alur *full model* dengan variabel mediasi penelitian ini adalah seperti pada Gambar 2 dibawah. 3) Menyusun Persamaan Struktural, pada bagian ini mengubah diagram jalur (*path diagram*) ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, pada langkah ketiga ini, model yang dinyatakan dalam diagram jalur dinyatakan dalam dua kategori dasar., rumus yang dikembangkan adalah seperti terlihat di bawah ini:

$$KK = b_1KI + KT + z_1 \dots\dots\dots (1.1)$$

$$KO = b_1KK + b_2KI + b_3KT + z_2 \dots\dots\dots (1.2)$$

Keterangan:

- KK = Kepuasan Kerja
- KO = Komitmen Organisasi
- KT = Kepemimpinan Transaksional
- KI = Karakteristik Individu
- b1,b2,b3 = Koefisien Estimasi
- Y₁,Y₂ = Nilai residual



Gambar 2. Full Model Penelitian

4) Matrik Input dan Estimasi Model, pada langkah ini dengan menggunakan SEM sebagai alat analisis berbasis *kovarians*. 5) Menganalisa Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi, problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidak mampuan model yang dikembangkan menghasilkan estimasi yang unik. 6) Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*, uji kesesuaian full model SEM bertujuan untuk melihat sejauh mana model dasar yang dibentuk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *Goodness of Fit* sehingga model dapat menggambarkan fenomena penelitian tanpa adanya modifikasi. 7) Interpretasi dan modifikasi model, menginterpretasikan model dan memodifikasikan model dilakukan bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Untuk langkah ini model yang sedang dikembangkan dan diinterpretasikan dan apabila model yang tidak memenuhi kriteria maka dilakukan modifikasi.

Kriteria Goodnes Of Fit Model

Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap beberapa kriteria *Goodness of Fit* yaitu dengan menguji kesesuaian dan *cut off value* nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak (Ferdinand, 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi dalam beberapa beberapa kategori, yaitu: responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Karakteristik responden dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dan mendominasi dalam penelitian ini. Untuk karakteristik usia, pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh pegawai yang berusia 40-50 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau 42,0 persen. Selanjutnya untuk tingkat pendidikan didominasi oleh pegawai dengan pendidikan sarjana dan faktor masa kerja pegawai yang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 10-15 tahun yaitu sebanyak 32,5% dari total responden, maka pegawai sudah cukup baik dari segi komitmen organisasionalnya sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	3,00	5,00	3,6193	,54267
Kepemimpinan Transformasional	3,00	5,00	3,4912	,98940
Kepuasan Kerja	3,00	5,00	3,3421	,86453
Komitmen Organisasi	3,00	5,00	3,6374	,85510

Sumber: Olah Data oleh Penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai rata-rata sebesar 3,6193 dan nilai standar deviasi sebesar 0,4267. Variabel kepemimpinan Transformasional sebesar 3,4912 dan nilai standar deviasi sebesar 0,98940. Kemudian nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,3421 dan nilai standar deviasi 0,86453.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Model Pengukuran

Model pengukuran (*measurement model*) terdiri dari dua tahapan yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan Validitas Konstruk. CFA menurut digunakan untuk menguji unidimensional, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung (Ferdinand, 2014). Pengujian terhadap validitas konstruk dilakukan dengan tiga pengujian yaitu *Variance Extracted*, *Construct Reliability* dan *Discriminant Validity*.

Tabel 4
Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Variabel	Construct Validity		Kesimpulan	Construct Reliability		Kesimpulan
	Nilai perolehan	Cut Off		Nilai perolehan	Cut Off	
Karakteristik Individu						
KI1	0,684	0,60	Valid	0,900	0,70	Reliabel
KI2	0,847	0,60	Valid			
KI3	0,816	0,60	Valid			
KI4	0,815	0,60	Valid			
KI5	0,836	0,60	Valid			
Kepemimpinan Transformasional						
KT1	0,667	0,60	Valid	0,899	0,70	Reliabel
KT2	0,858	0,60	Valid			
KT3	0,920	0,60	Valid			
KT4	0,861	0,60	Valid			
Kepuasan Kerja						
KK1	0,768	0,60	Valid	0,897	0,70	Reliabel
KK2	0,802	0,60	Valid			
KK3	0,861	0,60	Valid			
KK4	0,763	0,60	Valid			
KK5	0,790	0,60	Valid			
Komitmen Organisasi						
KO1	0,759	0,60	Valid	0,940	0,70	Reliabel
KO2	0,849	0,60	Valid			
KO3	0,887	0,60	Valid			
KO4	0,914	0,60	Valid			
KO5	0,832	0,60	Valid			
KO6	0,852	0,60	Valid			

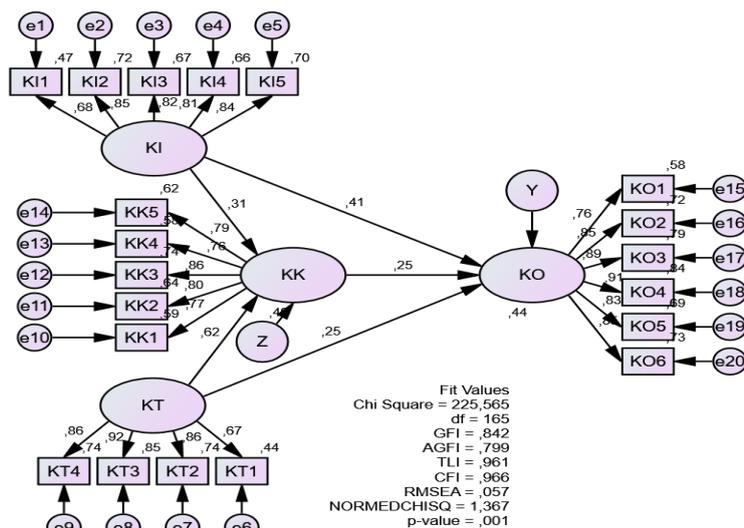
Sumber: Output Amos, 2021

Berdasarkan Tabel 4. dapat dijelaskan bahwa semua indikator dari variabel penelitian telah memiliki nilai *convergent validity* yang baik karena memiliki nilai muatan faktor $> 0,60$, dengan demikian semua variabel penelitian telah dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Selanjutnya untuk nilai reliabilitas dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai CR jauh lebih besar dari 0,70 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai validitas dan reliabilitas konstruk yang sangat baik.

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Full Model Sebelum Modifikasi

Untuk mengetahui sejauh mana model awal yang dibentuk dalam penelitian ini memenuhi kriteria *Goodness of Fit (GOF)*, maka dilakukan pengujian terhadap *full model's* yang melibatkan semua variabel. Hasil pengujian *full model* sebelum modifikasi ditampilkan dalam Gambar 3.



Gambar 3 Full Model Penelian Sebelum Modifikasi

Gambar 3 menjelaskan bahwa model penelitian belum sepenuhnya memenuhi kriteria *goodness of fit indeks (GOF)*, karena terdapat tiga kriteria yang belum memenuhi nilai yang disyaratkan, yaitu GFI, AGFI dan p-value yang memiliki nilai marginal. Oleh karena itu model penelitian ini perlu dimodifikasi seperlunya sesuai pada kriteria *modifikacation indises*. Langkah berikutnya adalah melakukan modifikasi model dengan cara melakukan kovarian antar error seperti yang direkomendasikan oleh sistem Amos pada bagian *modification Indies*.

Tabel 5
Goodness Off Fit Model Penelitian

No	Kriteria	Nilai Diharapkan	Nilai Sebelum Modifikasi	Nilai Setelah Modifikasi	Kesimpulan
1	<i>Chi Square</i>	Diharapkan Kecil	225,565	183,422	Baik
2	<i>Goodness Of Fit Indeks (GFI)</i>	> 0,90	0,842	0,861	Baik
3	<i>Adjusted Goodness Fit Of Index (AGFI)</i>	> 0,90	0,799	0,821	Baik
4	<i>Tucker Lewis Index (TLI)</i>	> 0,90	0,961	0,967	Baik
5	<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	> 0,90	0,966	0,969	Baik
6	<i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	< 0,05 – 0,08	0,057	0,033	Baik
7	<i>CMIN/DF</i>	< 2,00	1,367	1,125	Baik
8	<i>P-Value</i>	> 0,05	0,001	0,131	Baik

Sumber: output Amos, 2021

Hasil Estimasi Nilai Parameter

Untuk mengetahui pengaruh arah pengaruh dan signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maka dilakukan analisis estimasi nilai parameter. Nilai koefisien yang digunakan adalah nilai *estimate standardized regression weights* seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Estimate Standardized Regression Weights

Variabel	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan Kerja <--- Karakteristik Individu	0,497	0,196	2,542	0,011
Kepuasan Kerja <--- Kepemimpinan Transformasional	0,626	0,129	4,859	***
Komitmen Organisasi <--- Kepuasan Kerja	0,251	0,123	2,046	0,041
Komitmen Organisasi <--- Kepemimpinan Transformasional	0,227	0,132	1,721	0,085
Komitmen Organisasi <--- Karakteristik Individu	0,736	0,212	3,469	***

Sumber: Output Amos, 2021

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.497 atau 49,7% dan nilai probabilitas sebesar 0,011 yang jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil ini memberi arti bahwa apabila Karakteristik Individu meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.497 pada ukuran standar deviasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap perubahan karakteristik individu pegawai akan berdampak pada kondisi kepuasan kerja pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.626 atau 62,6% dan nilai probabilitas sebesar 0,000*** yang jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.626 pada ukuran standar deviasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diperankan akan berdampak pada kondisi kepuasan kerja pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

Kepemimpinan Transformasional yang di analisis dalam penelitian ini meliputi berbagai item yang terkait dengan pendapat Putri & Ni Ketut Sariyathi (2017), yaitu 1) pemimpin memberi inspirasi agar semangat bekerja, 2) pimpinan memberikan kebutuhan yang diperlukan dalam pekerjaan, 3) pemimpin menumbuhkan rasa tanggung jawab, 4) pemimpin memberikan pelatihan untuk meningkatkan intelegensi., dimana semua faktor pengukur variabel ini diprediksi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi Dinas Syariat Islam Kabupaten Aceh Utara. Penelitian pada industri perbankan menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kepuasan karyawan (Adamy et al., 2018).

3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.736 atau 73,6% dan nilai probabilitas sebesar 0,000*** yang jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor Karakteristik Individu meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0.736 pada ukuran standar deviasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kondisi Karakteristik Individu pegawai yang diperankan akan berdampak pada tinggi atau rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasinya, dalam hal ini adalah Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

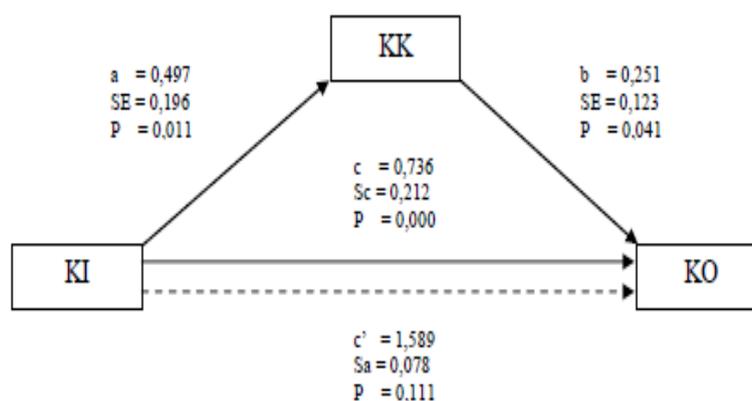
Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.227 atau 22,7% dan nilai probabilitas sebesar 0,085 yang lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hasil ini memberi arti bahwa apabila faktor Karakteristik Individu meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka Komitmen Organisasi akan menurun sebesar 0.227 pada ukuran standar deviasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional tidak berdampak pada komitmen pegawai terhadap organisasi Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.251 atau 25,1% dan nilai probabilitas sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai koefisien ini memberi arti bahwa apabila faktor kepuasan kerja meningkat sebesar 1 pada ukuran standar deviasi, maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0.251 pada ukuran standar deviasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa faktor kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

6. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

Berdasarkan Gambar 5 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa signifikansi jalur a terdiri hubungan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi sebesar 0,011, signifikansi jalur b terdiri dari hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,041, dan signifikansi jalur c terdiri dari hubungan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi sebesar 0,000. Signifikansi ketiga jalur tersebut memenuhi kriteria teori (Baron & Kenny, 1986). Selanjutnya untuk menilai hubungan pengaruh tidak langsung dapat dinilai melalui perhitungan nilai signifikansi jalur c' sebesar 0,111.

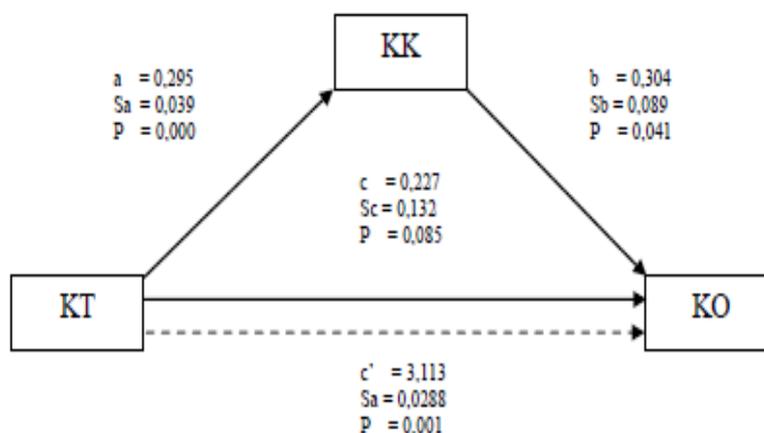


Gambar 5. Jalur Mediasi Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan efek mediasi seperti yang ditampilkan dalam Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur a, jalur b dan jalur c adalah signifikan, dan jalur c' tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) hubungan antara karakteristik individu dengan komitmen organisasi Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

7. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara

Peran variabel mediasi dapat dilakukan melalui penilaian koefisien jalur yang diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *standardized coefficients* ($Beta$, β). Menurut Baron & Kenny (1986), pengaruh mediasi terjadi jika terdapat 4 (empat) kriteria berikut: 1) Variabel independen mempengaruhi variabel dependen. 2) Variabel independen mempengaruhi variabel mediasi. 3) Variabel mediasi harus mempengaruhi variabel dependen. 4) *Full/Perfect Mediation* terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara langsung adalah tidak signifikan, tapi pengaruhnya signifikan ketika melibatkan variabel mediasi. *Partial mediation* terjadi jika pengaruh variabel independen pada variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung adalah signifikan.



Gambar 5. Jalur Mediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 5 dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur a, jalur b adalah signifikan dan jalur c adalah tidak signifikan. Nilai koefisien beta jalur c tidak memenuhi kriteria yang disampaikan oleh Baron & Kenny (1986), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi (*non mediation*) untuk pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abouraiia & Othman (2017); Novitasari (2020) yang mengatakan bahwa ebagian dan seluruh dimensi pengukuran variabel kepuasan kerja tidak dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai yaitu :

1. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
3. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
4. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Komitemen Organisasi pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Trasnformasional terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Syari'at Islam Kabupaten Aceh Utara.

REFERENSI

Abouraiia, M. K., & Othman, S. M. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 07(04), 404–423. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.74029>

- Adamy, M., Lumbanraja, P., Lubis, A. N., & Siahaan, E. (2018). The Influence of Individual Characteristics and Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Bank Aceh Sharia. In *Proceedings of the 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)* (Vol. 46, pp. 330–337). Paris, France: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/ebic-17.2018.51>
- Ahmad, A. (2018). The Relationship Among Job Characteristics Organizational Commitment And Employee Turnover Intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Baron, R. M., & Kenny, D. a. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical Leadership As Antecedent Of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment And Intention To Stay Among Volunteers Of Non-Profit Organizations. *Frontiers in Psychology*, 9(NOV). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Caisar Darma, D., Purwadi, P., Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). Job Characteristics, Individual Characteristics, Affective Commitments and Employee Performance. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, 1(1), 7–18. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3719117>
- Chau, P. Y. K., & Hu, P. J.-H. (2001). Information Technology Acceptance by Individual Professionals : A Model Comparison Approach *. *Decision Sciences*, 32(4).
- Cherian, S., Alkhatib, A. J., Aggarwal, M., & Cherian, S. (2018). Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Nurses In Dubai Hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1), 36373–36400. <https://doi.org/10.15520/jassh41276>
- Firmansyah, F., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2020). The Effect of Individual Characteristics , Competence on Job Satisfaction and Employee Performance of IKM Batik in Pamekasan. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 1230–1239. Retrieved from www.ijisrt.com
- Ghozali, I. (2002). Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan kerja, Kepuasan Kerja dan Prodyktivitas. *Jurnal Bisnis Dan Strategi*, 9(Juli), 1–13.
- Golabdost, A., & Rezaei, M. (2016). Interventional Role of Job Satisfaction in the Effectiveness of Leadership Styles on Organizational Commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 186–192. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n5s1p186>
- Herminingsih, A. (2020). Transformational Leadership Positive Influence Toward Employee Engagement Through Job Satisfaction And Its Effect On Improving Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(2), 281. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v13i2.6290>
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational Leadership And Organizational Commitment: Mediating Role Of Leader-Member Exchange. *Journal of Management Development*, 37(3), 271–284. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0132>
- Kishen, Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 2020. Retrieved from <https://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/429>
- Muterera, J., Hemsworth, D., Baregheh, A., & Garcia-Rivera, B. R. (2018). The Leader–Follower Dyad: The Link Between Leader and Follower Perceptions of Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Organizational Performance. *International Public Management Journal*, 21(1), 131–162.

- <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1106993>
- Novitasari, D. (2020). Improving Job Satisfaction and Organizational Commitment: Analysis of the Effects of the Principal Transformational Leadership. *Dinamika Pendidikan*, 15(2), 172–189. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i2.25111>
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/551>
- Putri, L. D. P., & Ni Ketut Sariyathi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Rahmi, B. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasional Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru Tetap Sma Negeri Di Kabupaten Lombok Timur). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(2), 254245.
- Vainieri, M., Smaldone, P., Rosa, A., & Carroll, K. (2019). The Role Of Collective Labor Contracts And Individual Characteristics On Job Satisfaction In Tuscan Nursing Homes. *Health Care Management Review*, 44(3), 224–234. <https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000177>