

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF DENGAN KOMITMEN BERKELANJUTAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN TENAGA ALIH DAYA (TAD) PT PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL JATIMBALINUS FUEL TERMINAL MADIUN

Ervan Andryawan¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas PGRI Madiun
ervanandryawan@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

Commitment is needed as mediation between leaders and employees in an organization to achieve company goals. The aim of this research is to provide empirical evidence about the influence of a directive leadership style on innovative work behavior with continuance commitment as a mediating variable for outsourced employees. The respondents in this research were 47 outsourced employees at PT Pertamina Patra Niaga Regional Jatimbalinus Fuel Terminal Madiun. The sampling technique is by conducting a census. Data collection uses a questionnaire distributed via Google Form. Data processing uses the IBM SPSS 26 application. The results of this research show that: (1) The directive leadership style (X) has a positive and significant effect on innovative work behavior (Z) ($0.045 < 0.05$) (2) The directive leadership style (X) has a positive effect and significant to continuance commitment (Y) ($0.000 < 0.05$) (3) Continuance commitment (Y) has a positive and significant effect on innovative work behavior (Z) ($0.000 < 0.05$) (4) Continuance commitment (Y) mediates between the directive leadership style (X) and innovative work behavior(Z) ($0.000011609 < 0.05$).

Keywords: Continuance Commitment, Innovative Work Behavior, Directive Leadership

Abstrak

Komitmen diperlukan sebagai mediasi antara pemimpin dan karyawan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan direktif terhadap perilaku kerja inovatif dengan komitmen berkelanjutan sebagai variabel mediasi karyawan alih daya. Responden pada penelitian ini sebanyak 47 karyawan tenaga alih daya di PT Pertamina Patra Niaga Regional Jatimbalinus Fuel Terminal Madiun. Teknik pengambilan sampel dengan cara melakukan sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Pengolahan data menggunakan aplikasi IBM SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan direktif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Z) ($0,045 < 0,05$) (2) Gaya kepemimpinan direktif (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan (Y) ($0,000 < 0,05$) (3) Komitmen berkelanjutan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Z) ($0,000 < 0,05$) (4) Komitmen berkelanjutan (Y) memediasi antara gaya kepemimpinan direktif (X) dan perilaku kerja inovatif (Z) ($0,000011609 < 0,05$).

Kata Kunci: Komitmen Berkelanjutan, Gaya Kepemimpinan Direktif, Perilaku Kerja Inovatif

A. PENDAHULUAN

Continuance Commitment atau komitmen keberlanjutan berkaitan dengan komitmen yang muncul dari kesadaran akan biaya yang mungkin ditanggung pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Potensi biaya untuk meninggalkan perusahaan bisnis mencakup ancaman terbuangnya waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk memperoleh keterampilan yang tidak dapat dikomunikasikan, hilangnya manfaat yang menarik, pengabaian hak istimewa yang memberikan masa kerja yang panjang, juga termasuk biaya yang terkait dengan mendapatkan pekerjaan lain (Radosavljevic et al., 2017). Komitmen yang ditetapkan atau diterapkan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau *leader* di suatu perusahaan. Komitmen berperan penting pada lingkungan organisasi perusahaan terhadap sumber daya manusia atau karyawan yang berperan penting dalam menjalankan atau memenuhi tujuan perusahaan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Nahas et al., (2013), Bhatti et al., (2019) dan Dewita et al., (2023) menyatakan bahwa *continuance commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan *directive leadership*.

Daft (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan *directive leadership* memberi tahu bawahannya apa yang seharusnya mereka lakukan. Perilaku pemimpin ini mencakup perencanaan, membuat jadwal, menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku, menekankan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin ini menunjukkan sikap dan memberikan peluang terhadap bawahan untuk menunjukkan ide atau inovasi yang dimiliki sebagai upaya mengembangkan perusahaan. Perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior* karyawan juga memberikan nilai yang baik sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja, promosi dan jabatan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Coun et al., (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *directive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior*.

Perilaku kerja inovatif terlihat bahwa pekerja produksi menilai diri mereka lebih tinggi pada tahap kreativitas, yang terdiri dari eksplorasi ide dan pembangkitan ide, dibandingkan

tahap implementasi, yang terdiri dari perjuangan dan penerapan (Nehles & Veenendaal, 2017). *Innovative work behavior* memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan ide-ide kreatif yang berpotensi meningkatkan tujuan perusahaan serta mempengaruhi *continuance commitment* karyawan demi keberlangsungan kinerja pada perusahaan. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Amani (2015), Hui Li et al., (2019) dan Siregar et al., (2021) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kontinuans/komitmen berkelanjutan atau *continuance commitment*.

Pentingnya peran mediasi komitmen berkelanjutan semakin terlihat dalam upaya organisasi untuk menggali potensi inovatif karyawan. Komitmen berkelanjutan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan ikatan personal yang kuat atau sebaliknya, yang pada gilirannya memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia melibatkan diri dalam praktek-praktek kerja inovatif. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah et al., (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan berperan sebagai mediator antara gaya kepemimpinan direktif dan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan.

Kualitas karyawan, independen dari usia, menjadi faktor penentu dalam loyalitas terhadap pekerjaan dan dampaknya pada hasil kerja serta tanggung jawab terhadap tugas. Dalam hal ini, komitmen berkelanjutan memiliki peran dalam memberikan keputusan yang tepat terhadap karyawan sebagai upaya meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan yang tercermin dari pertimbangan biaya atau kerugian yang mungkin timbul akibat pemutusan hubungan kerja. Komitmen berkelanjutan berperan untuk mempertahankan stabilitas tenaga kerja dan pengalaman berharga yang dimiliki oleh karyawan senior. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga mempengaruhi tingkat kualitas dan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan *directive leadership* menekankan pengarahan dan pengawasan tugas oleh pemimpin, dapat berdampak pada karyawan tenaga alih daya yang mayoritas berumur 40 tahun ke atas sehingga dampaknya mungkin mencakup tingkat ketergantungan pada arahan pemimpin, serta potensi peningkatan efisiensi dan kedisiplinan. Gaya kepemimpinan direktif berperan untuk memberikan struktur dan jelasnya arahan kepada

karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam operasional terminal.

Selain itu, perilaku kerja inovatif karyawan Tenaga Alih Daya (TAD) juga memberikan pengaruh terhadap tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan melibatkan eksplorasi sejauh mana karyawan ini terlibat dalam perilaku inovatif. Dampaknya bisa mencakup peningkatan efisiensi operasional, adaptasi terhadap teknologi baru, dan penemuan solusi kreatif untuk tantangan kerja. *Innovative Work Behavior* berperan untuk mendorong budaya inovasi di antara karyawan senior, memastikan bahwa pengalaman dan pengetahuan mereka diintegrasikan dengan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berhubungan dengan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. *Continuance commitment* muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan (Allen & Meyer, 1990). Menurut pendapat Radosavljevic et al., (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa komitmen keberlanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan komitmen yang muncul dari kesadaran akan biaya yang mungkin ditanggung pekerja akibat pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan. Potensi biaya untuk meninggalkan perusahaan bisnis mencakup ancaman terbuangnya waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk memperoleh keterampilan yang tidak dapat dikomunikasikan, hilangnya manfaat yang menarik, pengabaian hak istimewa yang memberikan masa kerja yang panjang, juga termasuk biaya yang terkait dengan mendapatkan pekerjaan lain.

Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif atau *directive leadership* merupakan gaya kepemimpinan dengan memberi informasi kepada bawahan tentang apa saja yang seharusnya karyawan lakukan. Perilaku ini mencakup perencanaan, membuat jadwal, menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku, dan menekankan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan.

Gaya kepemimpinan *directive leadership* mirip dengan struktur inisiasi atau gaya kepemimpinan berorientasi tugas (Daft, 2018:78). Gaya kepemimpinan *directive leadership* memiliki potensi untuk meningkatkan inovasi dengan cara memperbaiki alur kerja, tetapi keberhasilannya dalam mendorong perilaku kerja inovatif sangat tergantung pada tingkat komitmen yang ditanamkan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif menerapkan tugas-tugas, membuat perubahan serta menjalin hubungan antara pimpinan dan bawahan/karyawan.

Perilaku Kerja Inovatif

Inovasi merupakan kunci pertumbuhan ekonomi serta daya saing perusahaan terhadap keberlangsungan operasional perusahaan dan memenuhi tujuan perusahaan. Jong J. De. Et al., (2010) berpendapat setiap individu memiliki karakter personal yang kompleks dalam menyampaikan ide, mendeskripsikan proses sebuah inovasi sebagai aktifitas terhadap pembaruan produk baru, pelayanan jasa ataupun proses operasional suatu organisasi atau perusahaan yang diciptakan dari inisiasi dan implementasi penemuan permasalahan dan pemikiran kritis untuk menemukan solusi terbaik merupakan definisi dari perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Nehles & Veenendaal (2017) mendefinisikan bahwa perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*), terlihat bahwa pekerja produksi menilai diri mereka lebih tinggi pada tahap kreativitas, yang terdiri dari eksplorasi ide dan pembangkitan ide, dibandingkan tahap implementasi, yang terdiri dari perjuangan dan penerapan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan direktif leadership terhadap perilaku kerja inovatif dengan komitmen berkelanjutan sebagai variabel mediasi karyawan tenaga alih daya (TAD) PT Pertamina Patra Niaga Regional Jatimbalinus Fuel Terminal Madiun. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial serta membuktikan menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel tersebut melalui variabel mediasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket melalui *Google Form*. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *Non Probability Sampling*.

Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen berkelanjutan yang berperan memediasi antara gaya kepemimpinan direktif dan perilaku kerja inovatif. Pengujian variabel mediasi menggunakan teknik analisis jalur dan uji sobel. Uji Sobel digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan dependen melalui variabel intervening/mediasi (Chabachib & Abdurrahman, 2020).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability*, dimana sampel yang digunakan adalah 47 karyawan tenaga alih daya (TAD) PT Pertamina Patra Niaga Regional Jatimbalinus Fuel Terminal Madiun. Deskripsi karakteristik sampel karyawan tenaga alih daya sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Karyawan Tenaga Alih Daya

No.	Karakteristik	Jumlah Karyawan	Presentase
Jenis Kelamin			
1.	Laki-Laki	42	89%
2.	Perempuan	5	11%
Usia			
1.	26 - 30 Tahun	3	6%
2.	31 - 40 Tahun	20	43%
3.	41 - 50 Tahun	21	45%
4.	> 50 Tahun	3	6%
Pendidikan			
1.	SMA/SMK/STM/SLTA	31	66%
2.	Diploma (D1/D2/D3)	5	11%
3.	Strata 1/Sarjana	11	23%
Lama Bekerja			
1.	< 1 Tahun	1	2%
2.	1 - 5 Tahun	15	33%
3.	6- 10 Tahun	11	23%
4.	11 - 15 Tahun	9	19%
5.	> 16 tahun	11	23%

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 karyawan tenaga alih daya, dimana sampel yang digunakan merupakan keseluruhan dari populasi tersebut.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mendefinisikan secara operasional agar dapat memahami atau mengamati faktor-faktor atau variabel latennya (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini perhitungan r tabel ditemukan besarnya sampel (N) 47 dikurangi 2, sehingga r tabel dilihat pada df ke-45 sebesar 0,2876. Pengujian validitas pada penelitian ini memakai *Pearson Correlation*, disajikan sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Directive Leadership (X)	X.1	.508	0,2876	Valid
	X.2	.607	0,2876	Valid
	X.3	.472	0,2876	Valid
	X.4	.472	0,2876	Valid
	X.5	.591	0,2876	Valid
	X.6	.549	0,2876	Valid
Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment) (Y)	Y.1	.618	0,2876	Valid
	Y.2	.539	0,2876	Valid
	Y.3	.535	0,2876	Valid
	Y.4	.546	0,2876	Valid
	Y.5	.591	0,2876	Valid
Perilaku Kerja Inovatif (Innovative Work Behavior) (Z)	Z.1	.597	0,2876	Valid
	Z.2	.693	0,2876	Valid
	Z.3	.695	0,2876	Valid
	Z.4	.689	0,2876	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bernilai valid. Setiap variabel nilai memiliki r hitung > r tabel serta memiliki nilai signifikan < 5% atau < 0.05 berarti data bernilai valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat menghasilkan data penelitian yang konsisten, karena dengan konsisten lah sebuah data dapat dipercaya kebenarannya (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha hitung	Cronbach 's Alpha	Keterangan
<i>Directive Leadership (X)</i>	.755	0,70	Reliabel
<i>Continuance Commitment (Y)</i>	.792	0,70	Reliabel
<i>Innovative Work Behavior (Z)</i>	.818	0,70	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas setiap variabel menunjukkan nilai *Cronbach 's Alpha* > 0,70, sehingga data seluruh elemen variabel dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas atau variabel independen, variabel terikat atau variabel dependen, atau kedua variabel tersebut dalam sebuah regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01692397
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.103
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal atau asumsi uji normalitas terpenuhi pada penelitian ini. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* nilainya melebihi 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya sebuah multikolinearitas dengan melihat dari nilai *Tolerance*, yaitu besarnya variasi suatu variabel

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
Januari 2024
E-ISSN: 2686 - 1771

bebas atau variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang lain, serta dapat dilihat dari metode *Variance Inflation Factor (VIF)* yaitu derajat dari suatu variabel bebas atau variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain. Jika nilai dari VIF ($Tolerance \leq 0,10$) atau nilai ($VIF \geq 10$) maka nilai menunjukkan adanya multikoleniaritas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikoleniaritas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Directive Leadership (X)	.468	2.137
Innovative Work Behavior (Z)	.468	2.137

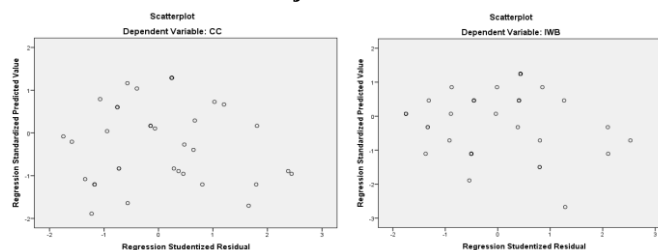
Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel *independent* bernilai $> 0,10$ dan nilai VIF bernilai < 10 . Maka data tersebut menunjukkan tidak terjadi gejala multikoleniaritas antara variabel *independent* sehingga uji asumsi multikoleniaritas terpenuhi

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk menilai sebaran data pada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk sebuah pola tertentu secara teratur maka model regresi ini menunjukkan ada heteroskedastisitas, namun jika tidak terdapat sebuah pola tertentu, titik-titik yang membentuk sebuah pola tertentu secara teratur, dan berada di bawah angka 0 pada sumbu Y maka model regresi ini menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018). Hasil uji heterokedastisitas disajikan sebagai berikut:

Gambar 1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara acak sehingga pada penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)**Jalur Model I**

Analisis jalur model I ini menyatakan pengaruh langsung dari variabel eksogen ke variabel endogen yang menggambarkan dua kejadian sebab akibat yang menyatakan hubungan kausal. Tahapan awal untuk jalur model I yaitu meregresikan variabel gaya kepemimpinan direktif (X) terhadap variabel perilaku kerja inovatif (Z) yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Regresi Variabel X terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.809	1.462		2.606	.013
	DL	.487	.070	.729	6.991	.000

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas, pada tabel *coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan *directive leadership* (DL)) (X) yaitu 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga disimpulkan Jalur Regresi Model I dari variabel gaya kepemimpinan *directive leadership* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Dijelaskan pada persamaan regresi yaitu nilai koefisien gaya kepemimpinan *directive leadership* sebesar 0,729 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan *directive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*). Tahap selanjutnya adalah mencari nilai R Square dari tabel model summary yang disajikan sebagai berikut:

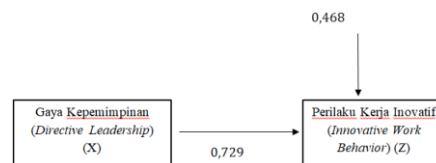
Tabel 8 Nilai R Square Variabel X terhadap Z

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.521	1.17992

Sumber : data diolah (2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,532 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *directive leadership* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (*innovative*

work behavior) dengan nilai sebesar 53,2%, sementara kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian bernilai 46,8%. Dari hasil tersebut maka diperoleh diagram jalur model I yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Persamaan Jalur Model I

Sumber : data diolah (2024)

Jalur Model II

Analisis jalur model II meregresikan variabel gaya kepemimpinan direktif (X) dan perilaku kerja inovatif (Z) terhadap variabel komitmen berkelanjutan (Y) yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Regresi Variabel X dan Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.481	1.388		3.950	.000
	DL	.178	.090	.258	1.979	.045
	IWB	.625	.135	.607	4.649	.000

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data diatas, pada tabel *coefficients* diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan *directive leadership* (DL)) (X) yaitu 0,045 lebih kecil dari 0,05 dan variabel perilaku kerja inovatif (IWB) (Z)) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dijelaskan pada persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai koefisien gaya kepemimpinan direktif sebesar 0,258
- Nilai koefisien perilaku kerja inovatif sebesar 0,607

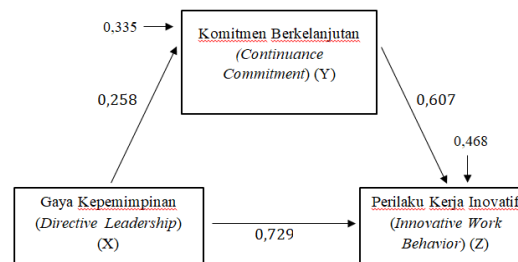
Tahap selanjutnya adalah mencari nilai R Square dari tabel model *summary* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 10 Nilai R Square Variabel X dan Z terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.649	1.04085

Sumber : data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,665 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif dan perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan dengan nilai sebesar 66,5%, sementara kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian bernilai 33,5%. Dari hasil tersebut maka diperoleh diagram jalur model II yang disajikan sebagai berikut:

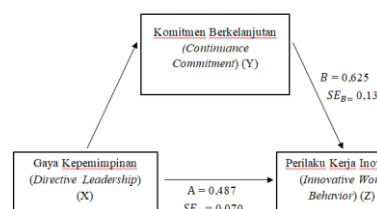


Gambar 3 Hasil Persamaan Jalur Model II

Sumber : data diolah (2024)

Uji Sobel

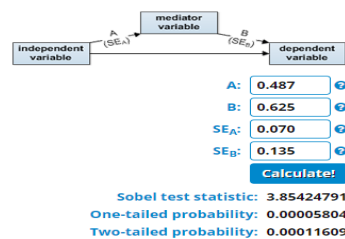
Uji Sobel digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan dependen melalui variabel intervening/mediasi (Chabachib & Abdurrahman, 2020). Peneliti menggunakan website yang disediakan oleh danielsoper.com untuk menentukan variabel mediasi bernilai signifikan atau tidak, menurut Ghozali (2018) kriteria pengambilan keputusan berasal dari nilai t angka > t tabel dan nilai sig <= 0,05 maka pengaruhnya sebesar signifikan. Perhitungan uji sobel penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 4 Diagram Uji Sobel

Sumber : data diolah (2024)

Selanjutnya dilakukan perhitungan hasil uji sobel menggunakan kalkulator uji sobel dari danielsoper.com. Data disajikan sebagai berikut:



Gambar 5 Hasil Uji Sobel

Sumber : data diolah danielsooper.com (2024)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *two-tailed probability* bernilai 0,000011609, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000011609 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) mampu memediasi antara gaya kepemimpinan *directive leadership* dan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*).

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, gaya kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif serta komitmen berkelanjutan mampu memediasi antara gaya kepemimpinan direktif dan perilaku kerja inovatif sebagai upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja karyawan tenaga alih daya dan mencapai tujuan perusahaan.

E. SARAN

Saran bagi penelitian selanjutnya dapat dijadikan referensi untuk mengeksplorasi beberapa topik gaya kepemimpinan direktif, perilaku kerja inovatif dan komitmen berkelanjutan dengan objek, populasi dan sampel penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT Rajagrafindo Persada (Vol. 3, Issue 2).
- Amani Z. (2015). *Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Trust and Relationship Loyalty To Retailer*. Journal Business Studies Quartely, Volume 6, Number 3, ISSN 2152-1034.

- Banjarnahor, H. et al. (2018). ERIC - EJ1191726 - *Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment*, International Journal of Instruction, 2018-Oct. *International Journal of Instruction*, 11(4), 869–888.
- Bhatti, M. H., Ju, Y., Akram, U., Bhatti, M. H., Akram, Z., & Bilal, M. (2019). *Impact of participative leadership on organizational citizenship behavior: Mediating role of trust and moderating role of continuance commitment: Evidence from the pakistan hotel industry. Sustainability (Switzerland)*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/su11041170>
- Bos-Nehles, A. C., & Veenendaal, A. A. R. (2019). *Perceptions of HR practices and innovative work behavior: the moderating effect of an innovative climate*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661–2683. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380680>
- Chabachib, M., Abdurrahman, M.I. (2020). *Monograf Determinan Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi*. Semarang: UPT UNDIP.
- Chiang, F.C., Wang, Y.Y. (2012). *The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust*. <http://dx.doi.org/10.4172/2169-0286.1000103>
- Coun, M. J. H., Edelbroek, R., Peters, P., & Blomme, R. J. (2021). *Leading Innovative Work-Behavior in Times of COVID-19: Relationship Between Leadership Style, Innovative Work-Behavior, Work-Related Flow, and IT-Enabled Presence Awareness During the First and Second Wave of the COVID-19 Pandemic*. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.717345>
- Daft, R. L. (2018). *The Leader Experience Seventh Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Dewita, N., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). *Dampak Directive leadership Terhadap Innovative work behavior : Peran Continuance commitment Sebagai Variabel Mediasi*. 2(3), 212–222.
- El-Nahas, T., Abd-El-Salam, E. M., & Shawky, A. Y. (2013). *The impact of leadership behaviour and organisational culture on job satisfaction and its relationship among organisational commitment and turnover intentions. A case study on an Egyptian company. Journal of Business and Retail Management Research*, 7(2).
- Ganji, S. F. G., Rahimnia, F., Ahanchian, M. R., & Syed, J. (2021). *Analyzing the Impact of Diversity Management on Innovative Behaviors Through Employee Engagement and Affective Commitment*. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(3), 649–667. <https://doi.org/10.22059/IJMS.2020.307781.674164>
- Gary, Y. (2010). *Leadership in Organizations Seventh Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Javed, D. T., Mahmood, S., Khan, S., & Ullah, H. (2021). *The Mediating Role of Affective Commitment between Creative Self-Efficacy, Authentic Leadership and Innovative Behaviour among Academic Employees of Higher Education Sector of Punjab, Pakistan*. *IRASD Journal of Management*, 3(3), 429–447. <https://doi.org/10.52131/jom.2021.0303.0056>
- Jong, J. De, & Hartog, D. Den. (2010). *Measuring Innovative Work Behaviour*. 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Li, Hui, et.al. (2019). *Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: test of mediation and moderation processes*. Sustainability Journal, 11, 1594; doi:10.3390/su11061594
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Rolyana, F., Puji Rahayu, P., Fani, T., Puspita Sari, A., Astuti Setijaningsih, R., Fitriyatinur, Q., Popy Sesilia, A., Mayasari, I., Kusuma Dewi, I., & Syamsul, B. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (Ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Mahdi, O. R., Mohd, E. S. B. G., & Almsafir, M. K. (2014). *Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior on Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 109, 1076–1087. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.591>
- McKay, K., Joana R.C., Kuntz, Näswall K. (2013). *The Effect of Affective Commitment, Communication and Participation on Resistance to Change: The Role of Change Readiness*. New Zealand Journal of Psychology Vol. 42, No. 1, 2013
- Mutmainnah D. T Yuniarsih, Disman, J Sojanah, M Rahayu and I S Nusannas (2022). *The Impact Of Directive Leadership On Innovative Work Behavior : The Mediation Role Of Continuance Commitment*. 37(3), 268–286.
- Nuhanisa Radian, N., & L. Mangundjaya, W. (2019). *Individual Readiness for Change as Mediator between Transformational Leadership and Commitment Affective to Change*. Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.12962/j26151847.v3i1.5158>
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Untuk Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: StaiaPress.
- Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V., & Dragic, M. (2017). *Employee organizational commitment*. International Review, 1–2, 18–26. <https://doi.org/10.5937/intrev1702018r>
- Sa'adah, L. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Siregar, Z. M. E., Sujana, F. R., Pranowo, A. S., & Supriadi, Y. N. (2021). *Job autonomy and innovative work behavior of marketing employees in the automotive industry in Indonesia: The mediating role of organizational commitment*. Quality - Access to Success, 22(180), 97–102.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Alfabeta.