

Table Of Content

| | |
|---|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable

Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Fisabilillah Ibnu Roy, roy911981@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

Organization is a form of cooperation of a group of people to achieve a certain goal effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of leadership, self-efficacy and motivation on work discipline with organizational commitment as an intervening variable conducted at the Department of Environment and Hygiene, Sidoarjo Regency. This research uses quantitative research. The location of this research was conducted at the Department of Environment and Hygiene, Sidoarjo Regency. The population in this study were all permanent employees of the Environmental and Hygiene Service of Sidoarjo Regency. The sample is 97 employees. With total sampling technique. Collecting data using a questionnaire. Data analysis uses Path analysis with the help of PLS SEM software data processing. The results of the study prove that leadership, self-efficacy and motivation have an effect on organizational commitment and work discipline. Leadership Self-efficacy and motivation affect work discipline through organizational commitment as an intervening variable

Published date: 2021-12-24 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien di era persaingan global saat ini, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output". Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [1].

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam organisasi yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [2].

Pada organisasi pemerintah, pegawai memegang peranan sangat penting dan strategis di dalam suatu organisasi terutama pada pencapaian tujuan organisasi dan membantu tugas pemerintahan. Pada era globalisasi sekarang ini, pemerintah mengharapkan pegawai yang berkompeten dan berkualitas guna menjaga eksistensi organisasinya dalam persaingan industri yang semakin maju. Pegawai diharapkan untuk selalu cakap dan tanggap dalam menghadapi semua tantangan di masa yang akan datang. Terutama dalam upaya peningkatan pelayanan dan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi harus dapat mendayagunakan serta memanfaatkan keberadaan pegawai secara optimal sehingga keberadaan pegawai dapat memberikan pengaruh yang efektif. Maka upaya-upaya organisasi yang dapat mendorong produktivitas pegawai harus terus dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai yaitu salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Penerapan disiplin kerja pada organisasi bertujuan agar semua pegawai mematuhi peraturan yang telah dibuat organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada didalam diri karyawan, yang menyebabkan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, pekerjaan yang dilakukan akan lebih efektif dan efisien. Apabila kedisiplinan tidak ditegakkan dalam suatu organisasi, maka tujuan awal sebuah organisasi tidak dapat tercapai [3].

Pada sebuah Organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi [4]. [5] mengemukakan karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepemimpinan. kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja seorang bawahan/karyawan suatu perusahaan/organisasi tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi bawahan/karyawannya untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan dan diharapkan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan penelitian [6] yang membuktikan bahwa kepemimpinan yang Berorientasi Tugas dan Hubungan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Selain faktor kepemimpinan diduga efikasi diri juga mempengaruhi disiplin kerja pada suatu organisasi atau perusahaan. efikasi diri merupakan Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk menampilkan keahlian tertentu lebih lanjut faktor intrinsik dalam diri seorang pegawai yang berkaitan dengan keyakinan diri pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugasnya. efikasi-diri yang tinggi dapat berpengaruh untuk meningkatkan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan [7].

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja diduga adalah Motivasi. Menurut [8] mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, sehingga fokus disempitkan pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja. Ketiga unsur kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, tujuan, dan ketekunan. Intensitas menyangkut seberapa keras seseorang berusaha. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan observasi awal peneliti di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo yang beralamatkan di Jl. Raya Siwalanpanji No.36, Bedrek, Siwalanpanji, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo. Dari tahun ke tahun jumlah karyawan semakin bertambah karena pemerintah kabupaten sidoarjo gencar dalam menangani urusan lingkungan dan kebersihan, sehingga membutuhkan tenaga karyawan yang cukup banyak.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo sedikit banyaknya sudah melakukan kedisiplinan dipegawainya yang mana itu menjadikan suatu capaian keberhasilan, akan tetapi faktor keberhasilan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo menjadi berkurang dikarenakan kedisiplinan pegawai kurang baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing bidangnya.

Namun terdapat indikasi permasalahan terkait sumber daya manusia para karyawan, beberapa karyawan menunjukkan rendahnya komitmen dalam bekerja, diindikasikan ketika ada pengawasan dari atasan hampir seluruh karyawan bekerja dengan sebaik-baiknya, akan tetapi pada saat tidak diawasi para karyawan akan bekerja dengan sekehendak hatinya. Kemudian sikap yang sekedarnya dan tidak begitu peduli pada kegiatan-kegiatan atau program yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya percaya pada perusahaan dan bersedia menerima nilai-nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya memiliki hasrat dan kebanggaan dalam pekerjaan yang dijalani di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kurang baik, dan efikasi diri yang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo).

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [9]. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah instansi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo yang terletak di Jl. Raya Siwalanpanji No.36, Bedrek, Siwalanpanji, Kec. Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

Variabel Penelitian

| No | Nama Variabel | Indikator | Tingkat Pengukuran |
|----|-------------------------|--|----------------------|
| 1 | Kepemimpinan (X1) | Pengambil Keputusan Pemberi semangat Konsultif dan partisipatif Pengarahan dan pendelegasian | Intervalskala Likert |
| 2 | Efikasi Diri(X2) | Tingkat Kesulitan Tugas (magnitude) kemantapan dan keyakinan (strength). luas bidang perilaku (generality) | Intervalskala Likert |
| 3 | Motivasi(X3) | Gaji (salary) Hubungan kerja. Pengakuan atau pendisiplin kerja (recognition) | Intervalskala Likert |
| 3 | Disiplin Kerja(Y) | Taat terhadap aturan waktuTaata terhadap peraturan perusahaanTaata terhadap aturan perilaku dalam pekerjaanTaata terhadap peraturan lainnya diperusahaan | Intervalskala Likert |
| 4 | Komitmen Organisasi (Z) | Menjadi bagian dari organisasi KebanggaanKepedulianHasrat yang kuatKepercayaan yang kuat | Intervalskala Likert |

Table 1. Variabel, Indikator, Dan Skala Pengukuran Data yang diolah (2021)

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya [9]. Jadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 97 orang karyawan. Menurut [9] sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Total Sampling dengan mengambil semua anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 97 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dengan skala numerik (angka) dan diolah dengan menggunakan rumus - rumus statistik dan software smartPLS. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Sumber data primer dalam penelitian ini di dapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner

Metode Analisis Data

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori [10]. Disiplin Kerja (Y) Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Motivasi(X) komitmen Organisasi (Z) Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Hasil dan Pembahasan

A. Profil Responden

Data umum identitas responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden. Responden yang di ambil dalam penelitian ini adalah karyawan dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) yang berjumlah 97 karyawan. Data masing-masing responden mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel yang diuraikan peneliti dibawah ini

Deskripsi Karakteristik responden

| Klasifikasi | Sampel | % |
|-------------------|--------|------|
| Jenis kelamin | | |
| Perempuan | 52 | 53,6 |
| Laki-laki | 45 | 46,4 |
| Usia | | |
| 20 - 30 tahun | 32 | 33,0 |
| 31 - 40 tahun | 44 | 45,4 |
| > 41 tahun | 21 | 21,6 |
| Pendidikan | | |
| SMA/SMK | 13 | 13,4 |
| Sarjana / Diploma | 84 | 86,6 |
| Masa Kerja | | |
| < 1 tahun | 14 | 14,4 |
| 1-2 tahun | 21 | 21,6 |
| 2-5 tahun | 34 | 35,1 |
| > 5 tahun | 28 | 28,9 |

Table 2. data diolah (2021)

Berdasarkan hasil jawaban dari 200 responden yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, bahwa sebagian besar karyawan dari Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) yang menjadi responden berjenis kelamin

laki-laki sebanyak 52 orang, dengan persentase sebesar 53,6 %, kemudian bahwa setengah responden atau karyawan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) memiliki rentan usia 31 - 40 tahun sebanyak 44 orang (45,4%), sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana / Diploma dengan jumlah 84 atau 86,6%. Dan sebagian besar responden memiliki masa kerja 2-5 tahun dengan jumlah 34 atau 35,1%.

B. Pengujian Hipotesis

Dari pengolahan data dengan menggunakan alat *SmartPLS*, maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values* variabel laten. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0,05 (Ghozali dan Latan, 2015). Pengambilan keputusan didasarkan pada tingkat signifikansi dari model pengujian dan korelasi antar variabel. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dari *Smartpls* dalam penelitian ini melalui koefisien jalur (*coefficient path*) .

| Korelasi | T Statistics | P Values | Hasil |
|---------------------------------------|--------------|----------|----------|
| Kepemimpinan => Disiplin kerja | 3.915 | 0.016 | Diterima |
| Kepemimpinan => Komitmen organisasi | 4.387 | 0.029 | Diterima |
| Efikasi diri => Disiplin kerja | 5.980 | 0.001 | Diterima |
| Efikasi diri => Komitmen organisasi | 2.532 | 0.015 | Diterima |
| Motivasi => Disiplin kerja | 4.230 | 0.026 | Diterima |
| Motivasi => Komitmen organisasi | 4.130 | 0.006 | Diterima |
| Komitmen organisasi => Disiplin kerja | 3.049 | 0.022 | Diterima |

Table 3. Hasil pengujian *Coefficient Path* Pengolahan data dengan *SmartPLS 3.0*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Berdasarkan dari tabel 4.15 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Kepemimpinan dengan Komitmen organisasi memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 0,387 dan nilai *P-Value* sebesar 0,029. Hubungan antara Kepemimpinan dengan Komitmen organisasi dinyatakan signifikannya karena *P-Value* memiliki nilai < 0,05, maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama diterima. nilai *P-Value* 0,029 < 0,05.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Efikasi diri berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Efikasi diri dengan Komitmen organisasi nilai *P-Value* sebesar 0,015. Hubungan antara Efikasi diri dengan Komitmen organisasi dinyatakan signifikannya karena *P-Value* memiliki nilai < 0,05, maka dapat diartikan bahwa Efikasi diri berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut hipotesis kedua diterima. nilai *P-Value* 0,015 < 0,05.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Motivasi dengan Komitmen organisasi nilai *P-Value* sebesar 0,006. Hubungan antara Motivasi dengan Komitmen organisasi dinyatakan signifikannya karena *P-Value* memiliki nilai < 0,05, maka dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Berdasarkan hal tersebut hipotesis ketiga diterima. Besarnya nilai *P-Value* 0,006 < 0,05.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Komitmen organisasi dengan Disiplin kerja nilai *P-Value* sebesar 0,022. Hubungan antara Komitmen organisasi dengan Disiplin kerja dinyatakan signifikannya karena *P-Value* memiliki nilai < 0,05, maka dapat diartikan bahwa *Komitmen organisasi* berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis keempat diterima. Besarnya nilai *P-Value* 0,022 < 0,05.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin kerja memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,016. hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin kerja dinyatakan signifikan karena *P-Value* memiliki nilai $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis kelima diterima. Besarnya nilai *P-Value* $0,016 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah Efikasi diri berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Efikasi diri dengan Disiplin kerja memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,001. hubungan antara Efikasi diri dengan Disiplin kerja dinyatakan signifikan karena *P-Value* memiliki nilai $< 0,05$. maka dapat diartikan bahwa Efikasi diri berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis keenam ditolak. Besarnya nilai *P-Value* $0,001 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan dari tabel 4.5 hasil pengujian *coefficient path* hubungan antara Motivasi dengan Disiplin kerja memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,026. Pada tingkat *T-Statistics* $> 1,96$ hubungan antara Motivasi dengan Disiplin kerja dinyatakan signifikan karena *P-Value* memiliki nilai $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis ketujuh diterima. Besarnya nilai *P-Value* $0,026 < 0,05$. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *indirect effect* dalam penelitian ini yang diperoleh dari *specific indirect effect* pada program *SmartPLS 3.0* melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut :

| Korelasi | T Statistics | P Values | Hasil |
|---------------------------------------|--------------|----------|----------|
| Kepemimpinan => Disiplin kerja | 2.348 | 0.028 | Diterima |
| Komitmen organisasi => Disiplin kerja | 2.426 | 0.010 | Diterima |
| Motivasi => Disiplin kerja | 2.112 | 0.011 | Diterima |

Table 4. Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect* Pengolahan data dengan *SmartPLS 3.0*

Hasil pengujian hipotesis *Indirect Effect* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 8

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil pengujian *Indirect Effect* hubungan antara Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,028. hubungan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening dinyatakan signifikan karena *P-Value* memiliki nilai $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan pengujian hipotesis kedelapan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan karena besarnya nilai *P-Value* $0,028 > 0,05$.

Pengujian Hipotesis 9

Hipotesis kesembilan dalam penelitian ini adalah Efikasi diri berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil pengujian *Indirect Effect* hubungan antara Efikasi diri terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,010. hubungan antara Efikasi diri terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening dinyatakan signifikan karena *P-Value* memiliki nilai $< 0,05$. maka dapat diartikan bahwa Efikasi diri berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan pengujian hipotesis kesembilan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut karena besarnya nilai *P-Value* $0,010 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis 10

Hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan dari tabel 4.6 hasil pengujian *Indirect Effect* hubungan antara Motivasi terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,011. hubungan antara Motivasi terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel

intervening dinyatakan signifikan karena *P-Value* memiliki nilai $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan pengujian hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut disebabkan karena besarnya nilai *P-Value* $0,011 < 0,05$.

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan, Efikasi diri Dan motivasi Terhadap Disiplin kerja Dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan aplikasi pengolahan data *SmartPLS* Statistik versi 23.0

1. Hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Kemudian adanya pengaruh positif antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan atasan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan selalu memberikan bantuan kepada pegawai yang sudah bekerja keras, puas dengan gaji/upah yang diberikan, menghargai pegawai yang sudah bekerja keras, dan selalu menuntut pegawai memprioritaskan pelaksanaan tugas dari urusan yang lain

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain [11]. Komitmen organisasi sebagai sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Proses kepemimpinan dapat terjadi ketika ada keinginan dan keterlibatan yang aktif antar atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka dapat mempengaruhi bagaimana karyawan dapat meloyalkan dirinya untuk perusahaan, karena dengan kepemimpinan yang baik pula karyawan juga dapat merasakan bahwa perusahaan itu adalah miliknya dan dapat meningkatkan komitmen mereka.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh [13] dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan kinerja medis Dan Paramedis (Studi Di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis)" Sampel yang digunakan berjumlah 94 orang, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

2. Hubungan efikasi diri terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Kemudian adanya pengaruh positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa efikasi diri pegawai DLHK dalam hal ini kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan segala tugas yang diberikan. Semakin tinggi perasaan seseorang tentang efikasi diri yang dimilikinya maka semakin baik kecenderungannya untuk melakukan tugas yang lebih beragam. Keberhasilan seperti itu sudah tentu pada akhirnya dapat mengarahkan pegawai DLKH pada perasaan positif tentang dirinya secara lebih menyeluruh yang pada ujungnya mempengaruhi komitmen pegawai

Menurut [14] Efikasi Diri adalah keyakinan diri karyawan untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalankan masalah tertentu sedangkan komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dalam menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan atau organisasi dan proses yang berkelanjutan dimana seorang karyawan mengerahkan seluruh kemampuan dan perhatiannya untuk kelanjutan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Self-efficacy atau efikasi diri yang positif akan yakin untuk mampu melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. *Self-efficacy* akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaan tertentu, daya tahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga dapat berkomitmen dan bertahan disana

Hasil penelitian [7] menyimpulkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Efikasi diri karyawan akan diikuti dengan peningkatan komitmen karyawan.

3. Hubungan motivasi terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. motivasi pegawai DLHK yang tinggi ditunjukkan dengan disiplin dalam bekerja, memiliki hubungan kerja dengan kenyamanan dan keamanan serta gaji yang sesuai harapa, sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai sehingga

tidak akan berpikir untuk pindah ke pekerjaan yang lain

Komitmen organisasioanal merupakan keadaan seseorang untuk memihak atau mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional disuatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasional. menemukan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal. [4] menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. Karyawan termotivasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka. motivasi intrinsik berhubungan positif terhadap komitmen afektif, tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif tinggi menemukan hasil bahwa tidak adanya motivasi akan menurunkan komitmen.

4. Hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja, lebih lanjut koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang sejalan, yaitu semakin baik kepemimpinan maka disiplin kerja juga akan semakin membaik. Kepemimpinan yang efektif dari atasan, membuat para pegawai DLHK menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan, dengan taat pada aturan waktu, perusahaan, perilaku dan peraturan lainnya

Kepemimpinan dilakukan oleh seseorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan serta meberikan contoh kepada bawahannya agar bisa bekerja memenuhi tujuan bersama. Menurut [11]. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bisa bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, semakin baik kepemimpinannya seseorang semakin baik juga tingkat kedisiplinan yang ada dalam perusahaan tersebut. Sejatinya atasan adalah contoh dari bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali". Sampel penelitian sebanyak 58 orang, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

5. Hubungan efikasi diri terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil secara langsung terdapat pengaruh signifikan Efikasi diri terhadap disiplin kerja, lebih lanjut koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang sejalan, yaitu semakin baik efikasi diri maka disiplin kerja juga akan semakin membaik. Hal ini tercermin dalam jika seorang pegawai disiplin dalam bekerja maka, tingkat kesulitan tugas yang diembannya akan terasa ringan, kemudian pegawai akan memiliki keyakinan atas kinerja yang dilakukannya. Hal ini berdampak positif pada efikasi diri pegawai

Menurut [7] Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan- kemampuannya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Peran efikasi-diri juga berguna bagi peningkatan disiplin kerja karyawan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi pada perasaan-diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih terlibat, serta lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan [7]

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Janti Exaudi [7] dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (PERSERO) UPMS V Surabaya". Sampel penelitian sebanyak 75 karyawan, membuktikan bahwa efikasi-diri berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

6. Hubungan motivasi terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap disiplin kerja, lebih lanjut koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang sejalan, yaitu semakin baik motivasi maka disiplin kerja juga akan semakin membaik. Bentuk motivasi pegawai dalam menginginkan adanya pengakuan, penghargaan atau reward serta gaji dan insentif yang layak yang diberikan oleh perusahaan membuat pegawai menjadi disiplin dengan mentaati segala peraturan instansi. Motivasi adalah proses

mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan [8]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.[17]

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [18] dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru". Sampel yang digunakan berjumlah 60 orang, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai.

7. Hubungan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, lebih lanjut koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang sejalan, yaitu semakin baik Komitmen organisasi maka disiplin kerja juga akan semakin membaik. secara psikologis pegawai DLHK dalam menjalankan pekerjaan, merupakan individu yang membawa karakteristik yang berbeda, dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda-beda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam perusahaan agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis. Jika disiplin telah tertanam pada pegawai maka disiplin menjadi suatu kebiasaan dan dengan sukarela melaksanakannya, sedangkan jika tidak maka akan berpengaruh pada tingkat disiplin itu sendiri. Moral dan semangat dapat tercermin dari komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan

Komitmen organisasi sebagai sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi [12]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. [17]

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya komitmen dari diri pekerja pada perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh [19] dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Penelitian tersebut dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja.

8. Hubungan kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja melalui Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini tercermin dari kepemimpinan di Dinas DLHK mampu mendorong para pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan mematuhi segala peraturan organisasi, dan yang juga didukung oleh komitmen organisasi sehingga membuat karyawan sangat bahagia bekerja di dinas DLHK

Kepemimpinan dilakukan oleh seseorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan serta memberikan contoh kepada bawahannya agar bisa bekerja memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain [11]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan [17]

Pada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dibentuk oleh pimpinan yang mampu mengatur dan mengkoordinasi dengan baik bawahannya sehingga aspek antara kepemimpinan dan kedisiplinan sangat erat hubungannya dan hal ini juga didukung dengan komitmen organisasi yang baik, sehingga kepemimpinan mampu mempengaruhi disiplin dengan komitmen organisasi sebagai pendukungnya.

9. Hubungan efikasi diri terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini tercermin dalam sikap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban dan mampu mengatasi masalah dengan disiplin tinggi sehingga mampu menciptakan komitmen organisasi para pegawai

Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Efikasi diri adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan [7] yang juga didukung oleh komitmen organisasi yang dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan disiplin dari karyawan tersebut.

10. Hubungan motivasi terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini tercermin dalam motivasi kerja yang tinggi dari pegawai maka akan dapat membentuk pribadi yang disiplin yang juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi para pegawai

Motivasi adalah dorongan, upaya, dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi energi, dan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi salah satu factor untuk meningkatkan kemampuan diri dalam meraih tujuan dengan efektif disertai dengan kemampuan dan kompetensi individu masing-masing. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melakukan pekerjaan yang menantang disertai dengan menguji kemampuan dirinya sehingga kesulitan pekerjaan akan terselesaikan. Motivasi dan Komitmen organisasional mempunyai peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dan komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik yang hal tersebut berhubungan dengan disiplin kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi
2. Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi
3. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja
5. Efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja
6. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja
8. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
9. Efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
10. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

References

1. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Erlangga Jakarta
2. Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan belas. Edisi Revisi: PT Bumi Aksara. Jakarta
3. Sutrisno, Edy., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
4. Jafri, Mohd Hassan, 2010, Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior, Journal of Management Research Vol. 10, No. 1, 6268.
5. Choonga, Yuen-Onn, Kee-Luen Wong, Teck-Chai Lauc, 2012, Organizational Commitment: An Empirical Investigation on the Academician of Malaysian Private Universities, Business and Economics Research Journal Volume 3 Number 2, pp, 51-64
6. Amar, Fitria dan Syamsul. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kabupaten Tanah Datar. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik. ISSN 2337 - 5345
7. Siregar, Ronal Janti Exaudi. 2016. Pengaruh Konsep-Diri Dan Efikasi-Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Pertamina (PERSERO) UPMS V Surabaya. SOSIO-E-KONS, Vol. 8 No. 3, Desember 2016, hal. 234-250
8. Samsudin, Salidi, M.M.M.Pd. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
9. Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
10. Ghozali, Imam. 2016. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
11. Soetjipto, B. W. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Amara Books
12. Steers R. M. & Porter L.W. 2013. Motivation and Leadership at Work. New York: McGraw Hill.
13. Bodroastuti, Tri dan Argi Ruliaji. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Academia Open

Vol 5 (2021): December

DOI: 10.21070/acopen.5.2021.1767 . Article type: (Business and Economics)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala

14. Putri dan Wibawa. 2016. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. ISSN 2302- 8912 Vol 5 No.11
15. Luthans, Fred. 2013. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
16. Kadek Yudi Prawira Jaya I Gst. Ayu Dewi Adnyani, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721
17. Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta
18. Andry. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. ISSN 2622-6421. Volume 8, Nomor 02, Oktober 2018
19. Setiawan, Edi dan Mardalis. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 17, No. 2, Desember 2015