

## PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Ayu Erawati<sup>✉</sup>, Wahyono

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*  
Diterima Juni 2018  
Disetujui Agustus 2018  
Dipublikasikan  
Februari 2019

*Keywords:*  
*Work Discipline, Work  
Motivation, Self Efficacy,  
Organizational  
Commitment, and Employee  
Performance.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berjumlah 114 pegawai. Pengambilan sampel dengan *Simple Random Sampling* dengan cara undian, perhitungannya menggunakan rumus *Slovin* diketahui jumlah sampel adalah 89 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ), uji parsial (uji t), dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan  $t_{hitung}$  masing-masing sebesar 2,655, 2,705, dan 2,775. Serta terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan  $t_{hitung}$  masing-masing sebesar 3,252, 3,599, 2,512, dan 3,255. Komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan total pengaruh tidak langsung masing-masing sebesar 0,735, 0,541, dan 0,428.

### Abstract

*The purpose of this research is to know and test the effect of work discipline, work motivation, and self efficacy on employee performance through organizational commitment as a mediate. The population in this research is 114 employees of Department of Culture and Tourism in Semarang. Sampling with Simple Random Sampling by lottery, the calculation using the Slovin formula is known the number of samples is 89 employee. Data collection methods using interviews and questionnaires. The result of this research showed that there was a positive and significant influence between variables of work discipline, work motivation, and self efficacy to organizational commitment to each  $t_{count}$  2,655, 2,705, and 2,775. As well there is the influence of work discipline, work motivation, and self efficacy on employee performance with each  $t_{count}$  3,252, 3,599, 2,512, dan 3,255. Organizational commitment is proven to mediate relation between work discipline, work motivation, and self efficacy on employee performance with a total indirect effect 0,735, 0,541, and 0,428.*

© 2019 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:  
Gedung L1 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [ayuwijaya1996@gmail.com](mailto:ayuwijaya1996@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan (Rustiana, 2010:138). Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Organisasi atau perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sudarma, 2012:78). Menurut Suci dan Ismiyati (2015) “kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu”. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan atau pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai (Dhermawan, 2012:173). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2009:193). Mathis dan Jackson

(2002:314) mengemukakan bahwa “Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan”. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi atau perusahaan dengan sebaik mungkin, karena jika pegawai sudah disiplin dalam segala hal, maka tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Jadi kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebab tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Selain disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai motivasi kerja juga harus diperhatikan. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mampu menyerahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Mahmud, 2008:28). Menurut Wibowo (2016:322) “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”. Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan (Nurnaningsih dan Wahyono, 2017:366). Motivasi adalah keinginan yang kuat dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Pegawai dalam suatu instansi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya (Ardilla dan Pramusinto, 2015:54).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan

meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi (Wibowo, 2016:321). Pegawai yang puas dengan apa yang diperoleh atau apa yang dapat dicapai dari hasil dan lingkungan kerja akan dapat berperan banyak dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah (Wahyudin dan Yulianto, 2007:276). Dengan demikian pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat dan akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan lebih bergairah dalam bekerja dalam hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *self efficacy*. Bandura (1997) dalam Ghufron dan Risnawita (2017:73) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Alwisol (2005:360) menyatakan bahwa, “efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan. *Self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja.

Salah satu alasan dalam penelitian ini yaitu adanya perbedaan dan kesenjangan hasil penelitian dari para peneliti terdahulu, sehingga perlu dikaji lebih lanjut untuk menemukan adanya pengaruh dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pawirosumarto, dkk (2017:612) menunjukkan bahwa disiplin secara parsial maupun simultan mempunyai hubungan yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Susanto, dkk (2017:175). Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Setiawan (2013) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja juga telah dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarno dan Pradana (2015:1) yang menyimpulkan bahwa “motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 24,40%”. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Noviawati (2016:1) dan Zameer, dkk (2014:298). Akan tetapi masih terdapat perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Muda, dkk (2014:73) hasil penelitiannya menunjukkan variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wuryanti dan Setiawan (2017:213) hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel *self efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Chasanah (2008:96) dan Anggreni (2015:62). Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Kaseger (2013:906) hasil penelitiannya membuktikan *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pandangan tersebut memberikan kesempatan kepada peneliti untuk memunculkan sebuah variabel mediasi yaitu komitmen organisasi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja.

Objek penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan penulis dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bahwa untuk mengukur kinerja pegawai sudah menggunakan SKP. SKP ini merupakan Sasaran Kinerja Pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja PNS yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2001 yaitu berupa

rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai, yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai. SKP ini menjadi tolak ukur seberapa besar nilai yang didapat pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa sejauh ini hasil kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang masih belum maksimal. Dilihat dari segi kuantitas masih terdapat pegawai yang belum mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan padahal instansi sudah memberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya batas waktu tersebut terkadang membuat pegawai terburu-buru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal dan terkadang pekerjaan yang seharusnya diproses dari bagian satu kebagian yang lain menumpuk atau terhenti di meja pegawai, hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi antar pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain itu dilihat dari kehadiran pegawai masih terdapat pegawai yang kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat melalui hasil rekapitulasi absensi pegawai selama bulan Januari s/d Desember 2017 jumlah persentase pegawai yang tidak hadir mengalami fluktuasi. Pada bulan Januari persentase pegawai yang tidak hadir sebesar 8,34%, Februari sebesar 9,28%, Maret sebesar 8,26%, April sebesar 9,59%, Mei sebesar 8,81%, Juni sebesar 6,04%, Juli sebesar 10,52%, Agustus sebesar 10,33%, September sebesar 10,52%, Oktober sebesar 9,91%, November sebesar 11,91%, dan Desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 15,35%. Persentase pegawai yang tidak hadir paling besar terjadi pada bulan Desember.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata masih kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pada tanggal 1 Maret 2018 dengan ibu Elyance Suci (pengelola data kepegawaian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang) dan Ibu Anna Maria Budi Utami, SE selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang datang

terlambat setiap hari kerja, karena di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sudah menggunakan *finger print* untuk sistem presensi pegawai, jadi keterlambatan dapat diketahui secara detail. Hal ini tentu menjadi masalah karena keterlambatan tersebut dapat membawa dampak negatif kepada instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, adakah pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, adakah pengaruh langsung antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi, adakah pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, adakah pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, adakah pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung *self efficacy* terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui

dan menguji pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menguji pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menguji pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang berjumlah 114 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan *Simple Random Sampling* dengan cara undian, perhitungannya menggunakan rumus *Slovin* diketahui jumlah sampel adalah 89 pegawai. Terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy*. Variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dan variabel mediasi yaitu komitmen organisasi. Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu menurut Mathis dan Jackson (2006:378) yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Moenir (1987:183) yaitu: ketepatan waktu dalam jam kerja, tanggung jawab, dan taat terhadap peraturan. Untuk mengukur motivasi kerja menggunakan indikator dari Abraham Maslow dalam Robbins (2016:128) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. *Self efficacy* dalam penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan indikator dari Bandura dalam Ghufro dan Risnawita

(2017:80-81) yaitu: dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi generalisasi (*generality*). Sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh John Meyer dan Natalie Allen dalam Kreitner dan Kinicki (2014:165) yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dengan melakukan wawancara dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan pengelola data kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Selain itu dengan menyebar angket untuk diisi oleh responden penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh data awal sebagai latar belakang dalam penelitian ini berupa data pegawai, laporan absensi pegawai, dan struktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Data tersebut digunakan sebagai bukti dan informasi dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel mediasi komitmen organisasi yaitu disiplin kerja memiliki sig.  $0,009 < 0,05$ , maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel motivasi kerja memiliki sig.  $0,008 < 0,05$ , maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Self efficacy* memiliki sig.  $0,007 < 0,05$ , maka H3 diterima.

**Tabel 1.** Hasil Uji *t* Model Regresi 1

---

### Coefficients

---

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Erro	Beta		
(Constant)	-.580	3.729		-.156	.877
Disiplin Kerja	.328	.124	.255	2.655	.009
Motivasi Kerja	.226	.084	.263	2.705	.008
Self Efficacy	.240	.086	.281	2.775	.007

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi  
 Sumber: Data Penelitian diolah, 2018

Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga persamaan untuk model regresi 1 yaitu:  $Y_1 = -0,580 + 0,328X_1 + 0,226X_2 + 0,240X_3 + 0,920$ . Berdasarkan persamaan model regresi tersebut maka dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar -0,580 berarti jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* di asumsikan nol maka komitmen organisasi sebesar -0,580. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,328 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor disiplin

kerja maka diikuti kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,328 dengan asumsi motivasi kerja dan *self efficacy* tetap. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,226 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor motivasi kerja maka diikuti kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,226 dengan asumsi disiplin kerja dan *self efficacy* tetap. Koefisien *self efficacy* sebesar 0,240 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor *self efficacy* maka diikuti kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,240 dengan asumsi disiplin kerja dan motivasi kerja tetap.

**Tabel 2.** Hasil Uji t Model Regresi 2

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Erro	Beta		
(Constant)	-6.683	5.134		-	.197
Disiplin Kerja	.576	.177	.256	3.252	.002
Motivasi Kerja	.432	.120	.287	3.599	.001
Self Efficacy	.312	.124	.209	2.512	.014
Komitmen Organisasi	.486	.149	.278	3.255	.002

Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Data Penelitian diolah, 2018

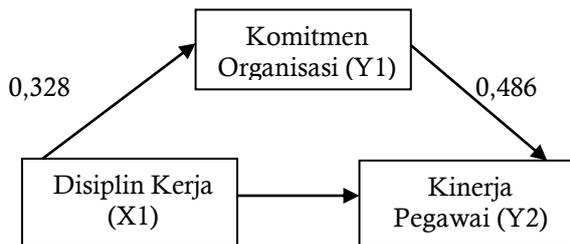
Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa hasil pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja pegawai yaitu disiplin kerja memiliki sig.  $0,002 < 0,05$ , maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja memiliki sig.  $0,001 < 0,05$ , maka H5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* memiliki sig.  $0,014 < 0,05$ , maka H6 diterima. Hal ini konstanta sebesar -6,683 berarti jika variabel disiplin kerja, motivasi kerja, *self efficacy*, dan

menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel komitmen organisasi memiliki sig.  $0,002 < 0,05$ , maka H7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga persamaan untuk model regresi 2 yaitu:

$$Y_2 = -6,683 + 0,576X_1 + 0,432X_2 + 0,312X_3 + 0,486X_4 + 0,778$$

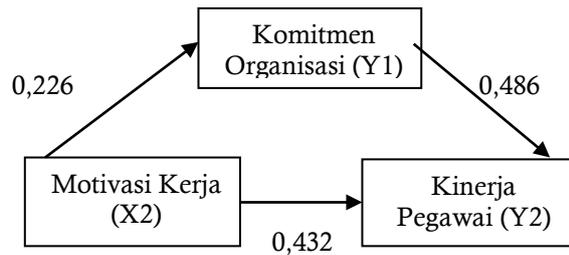
Berdasarkan persamaan model regresi tersebut maka dapat diartikan bahwa nilai komitmen organisasi di asumsikan nol maka kinerja pegawai sebesar -6,683. Koefisien

disiplin kerja sebesar 0,576 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor disiplin kerja maka diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,576 dengan asumsi motivasi kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi tetap. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,432 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor motivasi kerja maka diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,432 dengan asumsi disiplin kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi tetap. Koefisien *self efficacy* sebesar 0,312 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor *self efficacy* maka diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,312 dengan asumsi disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi tetap. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,486 berarti bahwa jika setiap kenaikan satu skor komitmen organisasi maka diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,486 dengan asumsi disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* tetap. Berdasarkan hasil uji model regresi 1 dan regresi 2, maka dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.** Model Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja

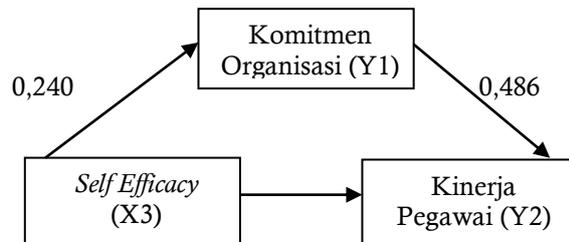
Berdasarkan Gambar 1. Menunjukkan hasil pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja = 0,576. Pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi =  $0,328 \times 0,486 = 0,159$ . Total pengaruh tidak langsung =  $0,576 + (0,328 \times 0,486) = 0,735$ .



**Gambar 2.** Model Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja.

Sumber: Data Penelitian diolah, 2018

Berdasarkan Gambar 2. Menunjukkan hasil pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja = 0,432. Pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi =  $0,226 \times 0,486 = 0,109$ . Total pengaruh tidak langsung =  $0,432 + (0,226 \times 0,486) = 0,541$ .



**Gambar 3.** Model Analisis Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja

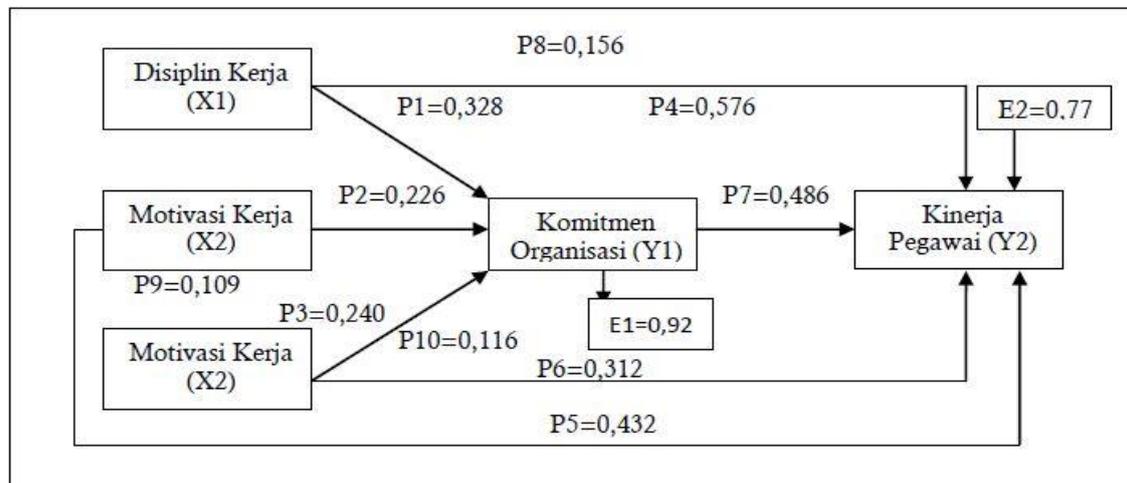
Berdasarkan Gambar 3. Menunjukkan hasil pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja = 0,312. Pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi =  $0,240 \times 0,486 = 0,116$ . Total pengaruh tidak langsung =  $0,432 + (0,240 \times 0,486) = 0,428$ . Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung, dan total pengaruh dapat disajikan pada tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

No	Variabel	Pengaruh		
		Langsung/Tidak Langsung	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
1.	Disiplin Kerja	Langsung		0,576
		Tidak langsung	0,328	0,486
		Total Pengaruh Tidak Langsung		0,735
2.	Motivasi Kerja	Langsung		0,432
		Tidak langsung	0,226	0,486
		Total Pengaruh Tidak Langsung		0,541
3.	<i>Self Efficacy</i>	Langsung		0,312
		Tidak langsung	0,240	0,486
		Total Pengaruh Tidak Langsung		0,428
4.	Komitmen Organisasi	Langsung		0,486

Sumber: Data Penelitian diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3. di atas, maka dapat digambarkan hubungan masing-masing variabel pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.** Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sumber: Data Penelitian diolah, 2018

Berdasarkan pengujian masing-masing variabel memiliki total pengaruh lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi bahwa berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,328. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar pegawai yang mempunyai disiplin yang baik maka dia juga mempunyai komitmen terhadap organisasi. Akan tetapi teori ini tidak sesuai

1%, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,328. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung  $0,009 < Sig. tabel 0,05$  mengidentifikasi bahwa  $H_1$  “diterima”. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja turun, maka komitmen organisasi juga akan menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian M. Nurlaely dan Riani (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen. Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran yang baik (Wibowo, 2016:435), artinya dengan kenyataan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Sebab menurut hasil wawancara dan melihat dari daftar absensi

pegawai masih banyak pegawai yang datang terlambat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja dilihat dari beberapa indikator antara lain ketepatan waktu, tanggung jawab, dan taat terhadap peraturan secara umum dikatakan cukup baik dengan nilai persentase sebesar 63,5%. Persentase skor terendah adalah indikator ketepatan waktu dengan persentase 57,75% terletak pada pernyataan no. 2 yaitu "Saya pulang dari tempat bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan". Pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang hanya berangkat untuk absensi melalui *finger print* saja kemudian mereka meninggalkan tempat bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi bahwa berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,226. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,226. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung  $0,008 < \text{Sig. tabel } 0,05$  mengidentifikasi bahwa  $H_2$  "diterima". Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka komitmen organisasi juga akan menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Marhoon dan Noor (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Wardhani (2015:2) menyatakan bahwa, "pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja karyawan pada perusahaan". Dengan pemberian motivasi akan mendorong semangat bekerja pada pegawai. Namun pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memberikan motivasi kepada pegawainya hanya satu kali dalam seminggu saat briefing ketika ada rapat rutin. Motivasi lain yang diberikan yaitu dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan kepada pegawai yang

mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara melihat SKP masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja dilihat dari beberapa indikator antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara umum dikatakan cukup baik dengan nilai persentase sebesar 57,6%. Persentase skor terendah adalah indikator kebutuhan fisiologis dengan persentase 47,12% terletak pada pernyataan no. 9 yaitu "Gaji saya cukup dan layak untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan". Pemberian gaji diharapkan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, namun ada beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap gaji yang diterima sehingga mereka merasa kurang untuk mencukupi kebutuhan fisiologisnya.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi bahwa berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,240. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan *self efficacy* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka komitmen organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,240. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung  $0,007 < \text{Sig. tabel } 0,05$  mengidentifikasi bahwa  $H_3$  "diterima". Artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *self efficacy* rendah, maka komitmen organisasi akan menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2014) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi. *Self efficacy* merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan (Alwisol, 2005:360). Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi berarti seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi juga untuk keberhasilan organisasinya (Mahanani, 2009:61). Pegawai di Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Kota Semarang mempunyai *self efficacy* yang sudah baik, mereka percaya akan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai *self efficacy* menunjukkan bahwa *self efficacy* dilihat dari beberapa indikator antara lain dimensi tingkat, dimensi kekuatan, dan dimensi generalisasi secara umum dinyatakan sudah baik yaitu sebesar 68,5%. Persentase terendah adalah indikator dimensi tingkat dengan persentase 65,96% terletak pada pernyataan no. 24 yaitu “Dalam mengerjakan tugas, saya menyelesaikan dari yang termudah ke yang sulit”. Hal ini berarti pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam mengerjakan tugas tidak selalu memilih untuk menyelesaikan pekerjaan yang mudah ke yang sulit saja, tetapi mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan meskipun itu sulit.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,576. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,576. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung  $0,002 < \text{Sig. tabel } 0,05$  mengidentifikasi bahwa  $H_4$  “diterima”. Artinya bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, dkk (2017) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa disiplin secara parsial maupun simultan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan”.

Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja dilihat dari beberapa indikator antara lain ketepatan waktu, tanggung jawab, dan taat

terhadap peraturan secara umum dikatakan cukup baik dengan nilai persentase sebesar 63,5%. Persentase skor terendah adalah indikator ketepatan waktu dengan persentase 57,75% terletak pada pernyataan no. 2 yaitu “Saya pulang dari tempat bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan”. Pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang hanya berangkat untuk absensi melalui *finger print* saja kemudian mereka meninggalkan tempat bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai bahwa berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,432. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung  $0,001 < \text{Sig. tabel } 0,05$  mengidentifikasi bahwa  $H_5$  “diterima”. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarno (2015) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Noviwati (2016) dan Zamer, dkk (2014). Menurut Wibowo (2016:321) meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Dengan pemberian motivasi akan mendorong semangat bekerja pada pegawai. Namun pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang memberikan motivasi hanya satu kali dalam seminggu saat *briefing* ketika ada rapat rutin.

Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja dilihat dari beberapa indikator antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara umum dikatakan cukup baik dengan nilai persentase sebesar 57,6%. Persentase skor terendah adalah

indikator kebutuhan fisiologis dengan persentase 47,12% terletak pada pernyataan no. 9 yaitu “Gaji saya cukup dan layak untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan”. Pemberian gaji diharapkan dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, namun beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap gaji yang diterima sehingga mereka merasa kurang untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai bahwa berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,312. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan *self efficacy* mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,312. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung 0,014 < Sig. tabel 0,05 mengidentifikasi bahwa  $H_6$  “diterima”. Artinya bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *self efficacy* kurang, maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuryanti dan Setiawan (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Chasanah (2008) dan Anggraeni (2015).

Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai *self efficacy* menunjukkan bahwa *self efficacy* dilihat dari beberapa indikator antara lain dimensi tingkat, dimensi kekuatan, dan dimensi generalisasi secara umum dinyatakan sudah baik yaitu sebesar 68,5%. Persentase terendah adalah indikator dimensi tingkat dengan persentase 65,96% terletak pada pernyataan no. 24 yaitu “Dalam mengerjakan tugas, saya menyelesaikan dari yang termudah ke yang sulit”. Hal ini berarti pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dalam mengerjakan tugas tidak selalu memilih untuk menyelesaikan pekerjaan yang mudah ke yang sulit saja, tetapi mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan meskipun itu sulit.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu berdasarkan analisis regresi data yang telah dilakukan, maka dapat

diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,486. Hal ini berarti bahwa jika variabel independen lainnya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,486. Selain itu hasil perhitungan Sig. hitung 0,002 < Sig. tabel 0,05 mengidentifikasi bahwa  $H_7$  “diterima”. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika komitmen organisasi rendah maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, dkk (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan ada dampak positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Asdar, dkk (2015). Berdasarkan hasil tabulasi data mengenai komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dilihat dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan secara umum dikatakan cukup baik yaitu sebesar 59%. Persentase terendah adalah indikator komitmen berkelanjutan dengan persentase 57,38% terletak pada pernyataan no. 43 yaitu “Sangat sulit bagi saya mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dari organisasi”. Hal ini berarti pegawai merasa dapat bekerja ditempat lain jika keluar dari organisasi tersebut karena mereka yakin akan kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi bahwa berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,576, sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,159. Hal ini terbukti dengan adanya peraturan tertulis berupa tata tertib dan sanksi

lisan berupa teguran apabila ada pegawai yang melanggar aturan yang berlaku untuk menindak tegas pegawai agar tidak mengulangi kesalahan berikutnya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Total pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,735. Dari hasil analisis jalur diperoleh total pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka  $H_3$  yang menyatakan “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi” diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana dan Irawati (2014:30) dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi bahwa berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,432, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,109. Pemberian motivasi sudah dilakukan oleh pimpinan meskipun belum maksimal, karena pimpinan memberikan motivasi seminggu sekali yaitu pada saat *briefing* ketika rapat rutin. Meskipun demikian pemberian motivasi ini sebagai wujud untuk menumbuhkan rasa berkomitmen dalam organisasi sehingga memberikan semangat kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Total pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,541. Dari hasil analisis jalur diperoleh total pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka  $H_9$  yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi” diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandraningtyas, dkk (2012) menyatakan bahwa , “Komitmen organisasi mampu memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi bahwa berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,312, sedangkan pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,116. Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang sudah memiliki *self efficacy* yang baik, mereka yakin terhadap dirinya sendiri terutama ketika mengerjakan tugasnya. Dengan memiliki *self efficacy* yang baik berarti seseorang memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik juga untuk keberhasilan organisasinya, dengan demikian kinerja pegawai juga akan meningkat.

Total pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi sebesar 0,428. Dari hasil analisis jalur diperoleh total pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka  $H_{10}$  yang menyatakan “*Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi” diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahanani (2009:61) dan Subagyo (2014) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian adanya *self efficacy* yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja individu pada organisasi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap komitmen organisasi. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada: 1) Drs. Ade Rustiana, M. Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberi kemudahan pengurusan administrasi, 2) Dr. Wahyono, M. M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab selama membimbing penyusunan skripsi, 3) Wisudani Rahmaningtyas, S.Pd., M.Pd. yang telah memberi masukan dalam penulisan manuskrip artikel penelitian, 4) Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang dan Kepala Kesbangpol Kota Semarang yang telah berkenan memberikan izin penelitian, 5) Seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan selama penelitian, dan 6) Teman-teman yang telah memberikan doa dan dukungan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Alwisol. 2005. *Psikologi Kepribadian*. Universitas Muhammadiyah Malang: UMM Press 2004.

Angreni, Afrila Fitri. 2015. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* terhadap Kinerja Individu Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa. *Skripsi*. Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Ardilla, N., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Bp3akb Provinsi Jawa Tengah. *Dinamika Pendidikan*, 10(1), 53-66.

Asdar, Muhammad, dkk. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar". *Indonesian Journal of Business and Management*, Vol. 2, No. 1, Hal.141-154.

Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy*, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, dkk. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.

Fauzi, Muhammad, dkk. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)". *Journal of Management*, Vol. 02, No. 02.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghufron, M. Nur, dan Risnawita S Rini. 2017. *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Liana, Yuyuk dan Rina Irawati. 2014. "Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1, Hal.17-34.

Mahanani, Tri. 2009. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

- dengan Self Efficacy, Social Desirability, dan Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Mahmud, A. (2008). Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi. *Dinamika Pendidikan*, 3(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marhoon, Ahmed Bin Ali Said Qatmeem Al dan Khairunneezam Bin Mohd Noor. 2017. "The Influence of Leadership and Motivation on Job Commitment and Performance". *International Journal of Science and Research*, Volume 6, Issue 6.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- M, Nurlaelly dan Asri Laksmi Riani. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vol. 18, No. 1, Hal. 10-19.
- Moenir.1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Muda, Iskandar, dkk. 2014. "Factor Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 2, pp. 73-80.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 3, Hal. 1-12.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono.(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2).
- Pawirosumarto, Suharno, dkk. 2017. "Factor Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia". *International Journal of Law and Management*, Vol. 59, Issue:4, pp. 602-614.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustiana, Ade. (2010). Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 137-143.
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 4, Hal. 1245-1253.
- Subagyo, Amir. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang". *Orbith*, Vol. 10, No. 1, Hal. 74-81.
- Suci, M., & Ismiyati.(2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*, 4 (3).
- Susanto, Akhmad Edi, dkk. 2017. "Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap)". *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies*, Vol. 01, No. 02, Hal.169-181.
- Wahyudin, A., & Yulianto, A. (2007). Relevansi Kepemimpinan Dan Motivasi Guru Smp Negeri Dalam Efektivitas Pengelolaan Kelas Di Kota Semarang. *Dinamika Pendidikan*, 2(2).
- Wardhani, Winda Kusuma, dkk. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Hal. 1-10.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Winarno, Alex dan Yoga Perdana. 2015. "*The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office*". *Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management* , Nov. 25-26, 2015 Paris (France).
- Wuryanti, W., &Setiawan, I. (2017).A Model for Improving Human Resource Performance in the Context of Knowledge Donating. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 8(2), 208-215.
- Zameer, dkk. 2014. "The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 4, No. 1, pp. 293-298.