



Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya kepemimpinan Sebagai Variabel Interveing (Pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan)

Dita Ayu Anggraini¹, Iriani Ismail²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima: 12 januari 2023

Diperbaiki: 20 januari 2023

Disetujui: 31 Maret 2023

Keywords:

Job Dicipline, Self Efficacy, Performance Of Employees And Leadership Style.

This study aims to determine the effect of work discipline and self-efficacy on employees performance and leadership style directly and indirectly at the DPRD Secretariat, Bangkalan. It used a non-probability sampling technique and as many as 98 employees to be used as samples. Using the path analysis, the results showed that (1) Work discipline has a negative and significant effect on employees performance (-0.472). (2) Self-efficacy has a positive and significant effect on employees performance (0.755). (3) Work discipline has a positive and significant effect on leadership style (0.497). (4) Self efficacy has a positive and significant effect on leadership style (0.483). (5) Leadership style has a positive and significant effect on employees performance (0.661). (6) Work discipline has a positive and significant indirect effect on employees performance through the leadership style as intervening variable (0.328). (7) Self-efficacy has a positive and significant indirect effect on employees performance through the leadership style as intervening variable (0.319). It is lower than the effect of self-efficacy on employees performance directly (0.775).

✉ Penulis Korespondensi*

Iriani Ismail

Email:

Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Dita Ayu Anggraini & Iriani Ismail (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Sekretaris DPRD Bangkalan. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (1), hlm. 19-30

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting untuk menentukan kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi. Karena, berhasil tidak nya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berada di dalam nya. Keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusia atau karyawannya mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dapat dilihat dari kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu patut mendapatkan perhatian lebih dari pihak perusahaan, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012:5). Kemampuan kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kemajuan bagi sebuah organisasi terlebih lagi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. Semakin tinggi tingkat prestasi karyawan maka 2 dapat bertambah pula nilai dimata organisasi, kinerja yang bagus juga akan menghasilkan produktivitas yang meningkat pada organisasi. Maka dari itu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, *self efficacy* dan gaya kepemimpinan.

Disiplin kerja merupakan salah satu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang berada didalam suatu organisasi berkehendak untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada di dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017:115), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma yang berlaku. Sedangkan menurut Sinambela (2011:335) Disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan begitu, Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk bersedia mengubah perilaku dan mengikuti peraturan yang telah diterapkan. Penerapan disiplin bagi karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan dalam bertugas sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Dan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor internsik diantaranya adalah *self efficacy*.

Self efficacy atau efikasi diri merupakan suatu keyakinan yang ada pada karyawan akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasnya secara tepat waktu dapat disebut sebagai *self efficacy* (Setyabudi et al, 3 2018). *Self efficacy* merupakan faktor yang dianggap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ary & Srianthi 2019). Keyakinan efikasi diri dapat mempengaruhi suatu tindakan yang akan dilakukan seseorang dan dengan

self efficacy yang tinggi individu akan memilih untuk melakukan usaha yang lebih besar dan patang menyerah untuk menghasilkan suatu tujuan organisasi.

Adanya gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan ketetapannya mempengaruhi sikap kerja, kreativitas dan semangat kerja karyawan. Peran pemimpin dan gaya kepemimpinan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu untuk memerintahkan organisasinya dalam menghadapi lingkungan dan situasi yang kompetitif (Nurhayati & Bangsawan, 2019). Sebagai seorang pemimpin, tanggung jawab untuk mengidentifikasi visi lebih besar dari pada orang lain para karyawan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah pada Kabupaten Bangkalan merupakan bentuk lembaga perwakilan rakyat (parlemen) daerah yang posisinya atau kedudukannya sebagai penyelenggara pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah. Sekretariat dewan merupakan mitra kerja kepala daerah (Bupati). Berkedudukan sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan dan layanan terhadap tugas dan fungsi anggota dewan itu sendiri.

Disiplin kerja yang terjadi pada karyawan sekretariat DPRD Bangkalan, dimana terdapat beberapa karyawan yang kurang mematuhi aturan yang telah diterapkan pada sekretariat DPRD Bangkalan. Dimana kurangnya memperhatikan kedisiplinan waktu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dibebaninya. Salah satu ketidak disiplin pada karyawan sekretariat dewan perwakilan rakyat Bangkalan yakni datang terlambat yang menjadikan pekerjaan karyawan yang 4 seharusnya selesai tepat pada waktunya menjadi tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Dan juga ditemukan terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin akan kehadiran mereka ke kantor. Ada beberapa karyawan yang datang hanya untuk mengisi absensi chek in melalui *fingerprint* lalu mereka keluar kantor dan kembali lagi pada waktu jam pulang untuk mengisi kembali absensi chek out.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Menurut Latimer dalam Sutrisno (2019:87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Pada dasarnya penerapan kedisiplinan lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu itu sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Penerapan kedisiplinan bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu perlu didukung *self efficacy* yang cukup baik. Keyakinan terhadap kemampuan diri, dan 7 keyakinan terhadap keberhasilan yang akan kita capai membuat karyawan bekerja lebih percaya diri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Selain itu diduga gaya kepemimpinan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan *self efficacy* dikarenakan kepemimpinan merupakan salah satu contoh atau panutan bagi karyawannya. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan tingkat kepercayaan seseorang untuk lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja sehingga tujuan yang diterapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja seseorang bawahan atau karyawan suatu organisasi tergantung pada kemampuan seorang pemimpin melalui gaya kepemimpinannya mempengaruhi karyawannya untuk bertindak sesuai apa yang diinginkan dan harapan seorang pemimpin untuk melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

METODE PENELITIAN

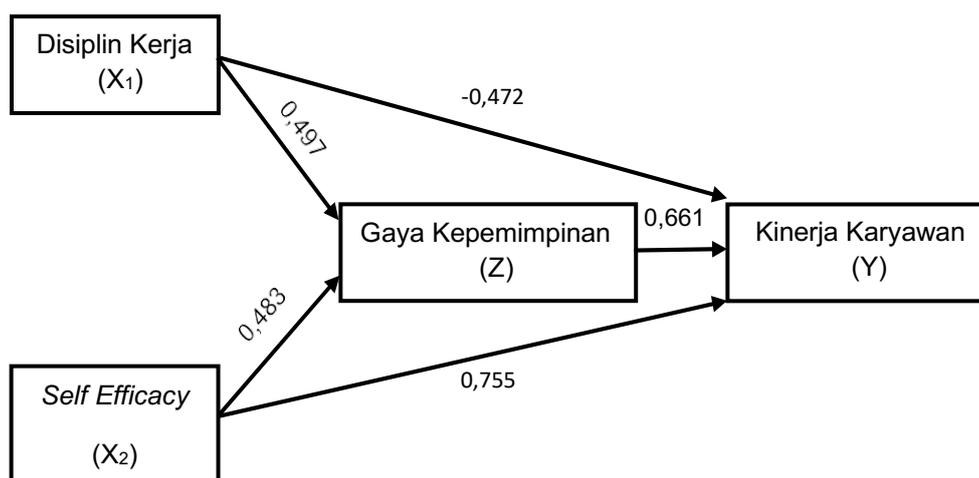
Dalam penelitian ini, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kasual yang bertujuan untuk mengetahui atau membuktikan hubungan sebab- akibat atau bisa hubungan dipengaruhi maupun mempengaruhi antara satu variabel dengan variabel lainnya yang sedang di teliti oleh peneliti (Sugiyono, 2019:65). Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilam sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotensi yang telah ditetapkan (Menurut Sugiyono, 2019).

HASIL

Uji Hipotesis

1. Metode Analisis Jalur (Path Analysis)

Nilai Metode analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini analisis jalur dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (x_1) dan variabel *self efficacy* (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel gaya kepemimpinan (Z).



Gambar 1. Metode Analisis Jalur

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh tidak langsung antara variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan dengan perkalian antara nilai beta disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan dan perkalian antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,497 \times 0,661 = 0,328$. Artinya, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung dengan arah yang positif sebesar 0,328 lebih rendah dari pada pengaruh secara langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah yang negatif sebesar -0,472. Artinya Disiplin Kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, hal ini di karenakan karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan tepat sehingga dapat memfasilitasi terciptanya disiplin kerja yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Disiplin kerja yang tercipta dikarenakan gaya kepemimpinan yang diharapkan mampu membuat karyawan dapat lebih disiplin dengan memberikan arahan yang jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan, untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan dengan perkalian antara nilai beta *self efficacy* terhadap gaya kepemimpinan dan perkalian antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,483 \times 0,661 = 0,319$. Artinya, *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung dengan arah yang positif sebesar 0,319 lebih rendah dari pada pengaruh secara langsung antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan arah yang positif sebesar 0,775. Artinya *Self Efficacy* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan. Hal ini di karenakan *self efficacy* yang tinggi dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan bahwa pimpinannya dapat memberikan inspirasi, memotivasi dan memberikan dorongan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Uji t

Analisis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dan melihat tingkat signifikansi harus dibawah 0,05. *Degree of freedom* (tingkat kebebasan) pada uji t adalah $n-k-1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel indenpenden).

Tabel 1 Hasil Uji t Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	12.456	9.513		1.309	.194
Disiplin Kerja	-.473	.054	-.472	-8.780	.000
Self Efficacy	.787	.055	.755	14.190	.000

Gaya Kepemimpinan	.651	.065	.661	9.967	.000
----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diperoleh:

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa t hitung sebesar $-8,780 > -1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa t hitung sebesar $14.190 > 1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa t hitung sebesar $9,967 > 1,660$ dan sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2 Hasil Uji t Terhadap Gaya Kepemimpinan (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.588	14.912		-.643	.522
Disiplin Kerja	.506	.067	.497	7.570	.000
Self Efficacy	.511	.070	.483	7.352	.000

a. Dependen Variable: Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.22 di atas diperoleh:

1. Variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (Z), terlihat bahwa t hitung sebesar $7,570 > 1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (Z).
2. Variabel *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (Z), terlihat bahwa t hitung sebesar $7,352 > 1,660$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (Z).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel indenpenden terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.978 ^a	.956	.955	10.28419

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,955 artinya disiplin kerja, *self efficacy*, dan gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 95,5% sedangkan sisanya sebesar 4,5% (100% - 95,5%) yang dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Terhadap Gaya Kepemimpinan

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.946 ^a	.894	.892	16.15610

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* 0,894 artinya disiplin kerja dan *self efficacy* mampu mempengaruhi gaya kepemimpinan sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% (100% - 89,2%) yang dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Berdasarkan hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Gaya Kepemimpinan

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,044. Hal ini berarti dengan adanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik akan menjadi contoh karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tetap disiplin dalam bekerja yang akan menciptakan karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan segala tugasnya.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan

Hipotesis Ketujuh dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0,046. Hal ini berarti dengan adanya keyakinan seorang karyawan pada gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik akan membuat karyawan merasa bisa mengikuti pimpinannya dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada Karyawan sekretaris DPRD Bangkalan serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening pada karyawan sekretaris DPRD Bangkalan sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan, sebesar -0,471 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan, sebesar 0,755 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka *Self Efficacy* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada Sekretariat DPRD Bangkalan, sebesar 0,497 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (Z). *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan pada Sekretariat DPRD Bangkalan, sebesar 0,483 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka *Self Efficacy* (X2)

berpengaruh signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan (Z). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan, sebesar 0,661 dan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y); Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,328. melalui gaya kepemimpinan pada karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan. Artinya, disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung dengan arah yang positif sebesar 0,328 lebih rendah dari pada pengaruh secara langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah yang negatif sebesar -0,472. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan tepat sehingga dapat memfasilitasi terciptanya disiplin kerja yang lebih baik dan menciptakan kinerja yang tercipta karena gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu membuat karyawan dapat lebih disiplin dengan memberikan arahan yang jelas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Self efficacy memiliki pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,319 melalui gaya kepemimpinan pada karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan. Artinya, *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung dengan arah yang positif sebesar 0,319 lebih rendah dari pada pengaruh secara langsung antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan arah 116 yang positif sebesar 0,775. Artinya *self efficacy* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan *self efficacy* yang tinggi dapat menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dirasakan karyawan bahwa pemimpinannya dapat memberikan inspirasi, memotivasi dan memberikan dorongan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., & Dahleez, Khalid. A. (2020). Leadership Styles And Employees' Work Outcomes In Nonprofit Organizations: The Role Of Work Engagement. *Journal Of Management Development*, 39(7-8), 869- 893. <https://doi.org/10.1108/Jmd-12-2019-0499>
- Aisah, Siti Nur. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50. Retrieved from <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v3/index.php/bmb/article/view/100>
- Ali, Fauzan., & Wardoyo, Dewie. Tri. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n1.P367-379>
- Andjarwati, T. (2021). The Effect Of Transformational Leadership Style, And Work Discipline On Employee Performance At Pdam Office In Lamongan. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research*. 5(3)
- Arifah, M., Safrizal, H. B. A., & Fathor, A. (2020). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening . *Mbr (Management And Business Review)*, 4(2), 88-98. <https://doi.org/10.21067/Mbr.V4i2.5177>

- Bilginođlu, Elif., & Yozgat*, Ugur. (2019). The Role Of Self-Efficacy And Work Discipline On Career Satisfaction (Pp.443–450).Cognitive-Crcs.
<https://doi.org/10.15405/Epsbs.2019.10.02.40>
- Choong, Y.-O., Wong, K.-L., & Lau, T.-C. (2012). Organizational Commitment: An Empirical Investigation On The Academician Of Malaysian Private Universities. *Business And Economics Research Journal*, 3(2), 51–64
- Erawati, Ayu., Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education AnalysisJournal*. 8(1)
- Fahmi, Idham. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1),52–64. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i1.678>.
- Fu'ad, Eko. Nur., & Huda, N. (2018). Prestasi Kerja Berbasis Kedisiplinan, Kemampuan Kerja Dan Profesionalisme Pegawai Unisnu Jepara. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(2), 124–139.
- Gunara, Gugun & Sukesi (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di pegawai kantor wilayah direktorat jenderal bea dan cukai maluku. *Soetomo business riview*, 3(1), 166-188.
- Hameli, K. And Ordun, G. (2022), "The Mediating Role Of Self-Efficacy In The Relationship Between Emotional Intelligence And Organizational Commitment", *European Journal Of Management Studies* , Vol. 27 No. 1, Pp. 75-97.
<https://doi.org/10.1108/EJMS-05-2021-0033>
- Huynh, T.N. And Hua, N.T.A. (2020), "The Relationship Between Task-Oriented Leadership Style, Psychological Capital, Job Satisfaction And Organizational Commitment: Evidence From Vietnamese Small And Medium-Sized Enterprises", *Journal Of Advances In Management Research*, Vol. 17 No. 4, Pp. 583-604. <https://doi.org/10.1108/JAMR-03-2020-0036>
- Hamdi, Syukrul., & Abadi, Agus. M. (2014). Pengaruh Motivasi, Self-Efficacy Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Prestasi Matematika Mahasiswa Pgsd Stkip-H Dan Pgmi Iaih. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 1(1), 77. <https://doi.org/10.21831/Jrpm.V1i1.2666>
- Hendri, Muhammad. I. (2019). The Mediation Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On The Organizational Learning Effect Of The Employee Performance. *International Journal Of Productivity And PerformanceManagement*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/Ijppm-05-2018-0174>
- Ismail, Iriani (2016). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1) 35-50 <https://doi.org/10.21067/mbr.v4i2.5177>
- Kilapong, Samuel. N. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Efikasi diri, Self

- Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4): 141-150.
<https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2012.2645>
- Lutfi,Rifai., Abdul., Dan Djoko Setyo Widodo. (2018). Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal Of Engineering And Science*. 7(7)-80-91
- Mashadi Ali Imron. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel intervening di PT. Rijan Dinamis Selaras (RDS) Pacet Mojokerto. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1). <https://doi.org/10.58787/fdzt.v3i1.35>
- Mir, Muhammad. Masood., Khan, Abdullah., & Abbas, Q. (2020). Transformational Leadership Style And Talent Retention In Pakistani Banks: A Serial Multiple Mediation Model. *ETIKONOMI*, 19(1), 63–76.
<https://doi.org/10.15408/Etk.V19i1.11264>
- Muis, Muhammad. Ras., Nasution, Muhammad. Irfan., Azhar, Muhammad. E., Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. 131-142 . Retrieved from
<http://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Popli, Sapna., & Rizvi, Irfan. A. (2017). Leadership Style And Service Orientation: The Catalytic Role Of Employee Engagement. *Journal Of Service Theory And Practice*, 27(1), 292–310. <https://doi.org/10.1108/JSTP-07-2015-0151>
- Rachmawati, D., Hanif Mauludin. (2018).The Effect Of Work Discipline And Job Involvement On The Performance With Incentive As Intervening Variable. *International Journal Of Business And Management Invention*. 7(8)-21-30
- Rahmi, Agustina., Achmad, Gusti. N., & Adhimursandi, Doddy. (2020). The Effect Of Leadership And Empowerment Style And Motivation On Work Discipline And Employee Performance In Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9(March), 8–14. Retrieved From www.ijbmi.org
- Ramadhani, Alfia. Kurnia., & Lestariningsih, M. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Laksmi Muslimah Su rabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5), 1–19.
- Saputra, Arfan W., Prayekti, Epsilandri Septyarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pns Di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta). *Journal Of Management & Business*. 4(1)
- Setiawan, E., Mardalis. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 17(2)

- Setyaningdyah, Endang., Nimran, U., Kertahadi, Dan Armanu Thoyib. (2013). The Effects Of Human Resource Competence, Organisational Commitment And Transactional Leadership On Work Discipline, Job Satisfaction And Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5(4)
- Sukmaningsih, Ni Kadek P. (2022). Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Ward Clerk* Di Rumah Sakit Siloam Bali. *Jurnal Emas*. 3(4)
- Sulastiningsih, & Ambarwati, L. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Pt Bpr Shinta Daya. *Jurnal RisetManajemen*, 2(1), 26–34
- Sumampouw, R., & Wahyudi, L. (2020). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Periode 2019. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(01), 50 - 60. <https://doi.org/10.36406/jam.v17i01.2>.
- Tarigan, Wendy. Ananta., Siska, Yuli., & Siregar (2021). Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan* Retrieved From <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jppsh/article/view/35576>
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jppsh/article/download/35576/18544>
- Warlizasusi, J., & Ifnaldi, I. (2021). The Influence Of Transformational Leadership And Self-Efficacy On The Performance Of Iain Curup Lecturers. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(02) 583. <https://doi.org/10.30868/Ei.V9i02.1243>
- Widjaja, Muhammad Yusuf Aria, Mukhamad Yasid & Abdurrahman Misno. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Yayasan Nurul Hayat. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 11(1), 78-103. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V15n1>
- Yassir Araffat, Moh., Ali, Hapzi., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, Dewi., & Budiono, A. (2020). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance In The Department Of Transportation Dompu District. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, Volume 7(Issue 8), 758–767. Retrieve From <http://ijmmu.com/http/Dx.Doi.Org/10.18415/ijmmu.V7i8.2187>
- Zeeshan, Sabia, dkk. (2021). Assessing the impact of servant leadership on employee engagement through the mediating role of self-efficacy in the Pakistani banking sector. 1-19.