

Pengaruh Self Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening

Rivaldi^{1*}, Ramdani Bayu Putra², Riri Putri Dika³, Sitti Rizki Mulyani⁴, Rio Andhika Putra⁵

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK

*vrivaldi88@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar signifikan *Self Leadership* dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel Independen yaitu *Self Leadership* dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 37 responden. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif. Berdasarkan Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dari hasil penelitian pengaruh *self leadership* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam dapat disimpulkan bahwa :1. *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, 2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, 3. *Self leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, 4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, 5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, 6. *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, 7. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Kata kunci: *Self Leadership*, *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, *Organizational*, *Citizenship Behavior*

Abstract : The purpose of this study was to find out how significant *Self Leadership* and *Self Efficacy* Towards *Organizational Commitment* with *Organizational Citizenship Behavior* as *Intervening Variable* at *Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Agam Regency*. This research consists of 4 independent variables, namely *Self Leadership* and *Self Efficacy* on *Organizational Commitment* with *Organizational Citizenship Behavior* as *Intervening Variables*. Data collection method using a questionnaire with a sample of 37 respondents. The method used is the *Quantitative Method*. Based on the results of this study, it is in line with the research conducted. From the results of the research on the effect of *self-leadership* and *self-efficacy* on *organizational commitment* with *organizational citizenship behavior* as an *intervening variable* for employees of the *Department of Fisheries and Food Security, Agam Regency*, it can be concluded that: 1. *Self-leadership* has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* on employees of the *Department of Fisheries and Food Security of Agam Regency*, 2. *Self-efficacy* has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior* on employees of the *Department of Fisheries and Food Security of Agam Regency*, 3. *Self-leadership* has a positive and insignificant effect on *organizational commitment* to *Service employees Fisheries and Food Security in Agam Regency*, 4. *Self-efficacy* has a positive and not significant effect on *organizational commitment* at the *Fisheries and Food Security Service in Agam Regency*, 5. *Organizational citizenship behavior* is important positive and significant influence on *organizational commitment* to employees of the *Department of Fisheries and Food Security of Agam Regency*, 6. *Self-leadership* has a positive and significant effect on *organizational commitment* through *organizational citizenship*

behavior on employees of the Department of Fisheries and Food Security of Agam Regency, 7. Self-efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment through organizational citizenship behavior on employees of the Department of Fisheries and Food Security in Agam Regency.

Keywords: Self Leadership, Self Efficacy, Organizational Commitment, Organizational, Citizenship Behavior

I.PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Roda globalisasi yang terus bergerak cepat menuntut pemerintah untuk memajemen SDM dengan lebih baik agar SDM mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dari segi teknologi dan budaya. Tercapainya tingkat kinerja SDM yang bagus tidak lepas dari tingginya tingkat komitmen organisasi pegawai atas pekerjaannya didalam sebuah organisasi. Komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi tempat ia bekerja.

Organisasi merupakan sebuah sistem yang mengkoordinasi aktivitas untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan pegawai atau pegawai. Pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki perusahaan karena memiliki peran penting dalam menentukan nasib perusahaan ke depan. Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen pegawainya, organisasi dituntut

untuk mampu memberikan dukungan kepada pegawainya.

Menurut (Ramdani et al., 2022) Komitmen merupakan salah satu sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan loyalitas untuk patuh dan sukarela memenuhi tugas dan kewajiban pegawai dan tetap berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi. Menurut (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019) pegawai yang memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang mampu mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi.

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur perikanan dan ketahanan pangan dalam masyarakat di tingkat Kabupaten. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola penyuluhan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pangan dilingkup daerah.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

sarana kantor dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Komitmen organisasi menurut (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019) adalah individu yang merasa maju menuju organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan tampak sangat kuat dan bangga untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap organisasi dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan organisasi tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang pegawai akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik.

Menurut (Suzanna, 2017) bahwa *self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Suzanna, 2017) ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek, *selfleadership*, yaitu: *urgency, employee, commitment, creativity, interdependence* dan *complexity*.

Self leadership adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap

hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi atau perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja yang dihasilkan (*performance*), tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja dan mendukung pengembangan organisasi (Bayu Putra & Fitri, 2021).

Menurut (Suzanna, 2017) *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Perilaku *organizational citizenship behavior* muncul karena inisiatif yang tumbuh dari seseorang, seseorang akan timbul inisiatif karena memiliki rasa peduli yang tinggi. *Organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya *self efficacy* dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi yang efektif. Dengan adanya *self leadership* tingkat semangat pegawai akan meningkat sejalan dengan penerapan *organizational citizenship behavior* atau keterlibatan kerja dalam melakukan pekerjaan diluar *jobdesc*.

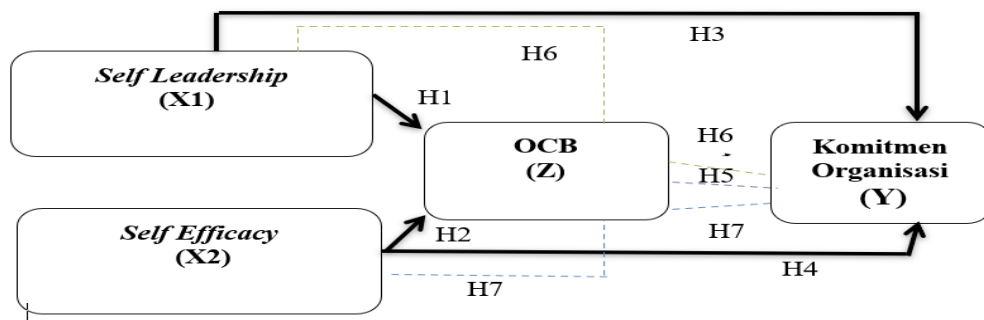
Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut (Sari, 2021) mendefinisikan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi

mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Dari semua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas dan rasa tanggung jawab yang berasal dari individu di suatu organisasi yang dilakukan demi kelangsungan organisasinya. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap karyawan untuk berusaha menghadapi

tantangan dan tekanan yang ada. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut akan menumbuhkan rasa kebanggaan tersendiri terhadap organisasinya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, maka kerangka penelitian disajikan pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka konseptual.

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pegawai Pegawai pada dinas perikanan dan ketahanan Pangan kabupaten agam.

H₂: *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada dinas perikanan dan ketahanan pangan kabupaten agam.

H₃: *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai pada dinas Perikanan dan ketahanan pangan agam.

H₄: pengaruh *self efficacy* berpengaruh signifikan Terhadap komitmen organisasi pegawai dinas Perikanan dan ketahanan pangan kabupaten agam

H₅: *organizational citizenship behavior* berpengaruh Signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai pada dinas perikanan dan ketahanan Pangan kabupaten agam.

H₆: *self leadership* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi melalui *organizational Citizenship behavior* pegawai pada dinas Perikanan dan ketahanan pangan kabupaten Agam.

H₇: *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada dinas perikanan dan ketahanan pangan kabupaten agam.

2. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan, Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

dilokasi penelitian dan Kuesioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai guna mendapatkan data yang lebih baik.

2. Penelitian Pustaka

Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku literatur seta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

3. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam yang berjumlah 37 orang pegawai.

3. Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam yang berjumlah 37 orang pegawai. Menurut (Hermawan, 2018) Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel.

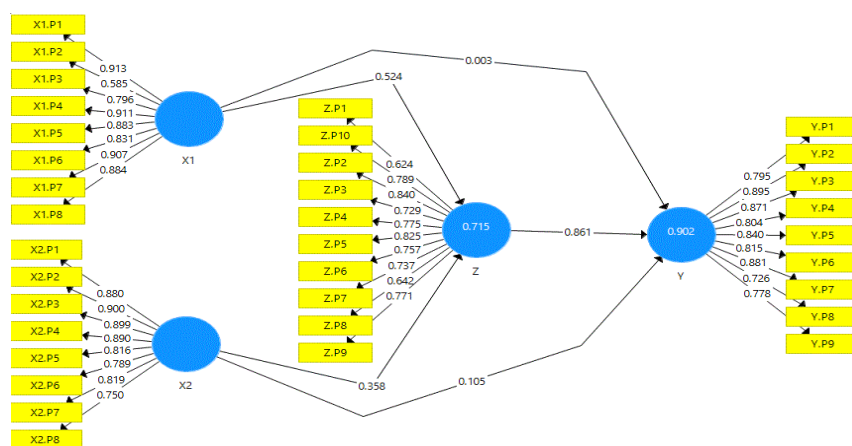
Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien *path* atau *inner* model yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik atau T hitung dibandingkan dengan nilai T Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5% (Saputro & Siagian, 2017) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai T statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai T statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Menilai Outer Model atau Measurement model

Pengujian *outer model* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:



Gambar 2. Outer Loading

2. Hasil Uji Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing

konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 1:

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

| Variabel | <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) |
|--|---|
| <i>Self Leadership</i> | 0.714 |
| <i>Self Efficacy</i> | 0.713 |
| Komitmen Organisasi | 0.680 |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0.565 |

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data atau tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2.

3. Penilaian Realibilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data,

Tabel 2. Nilai *Reabilitas*

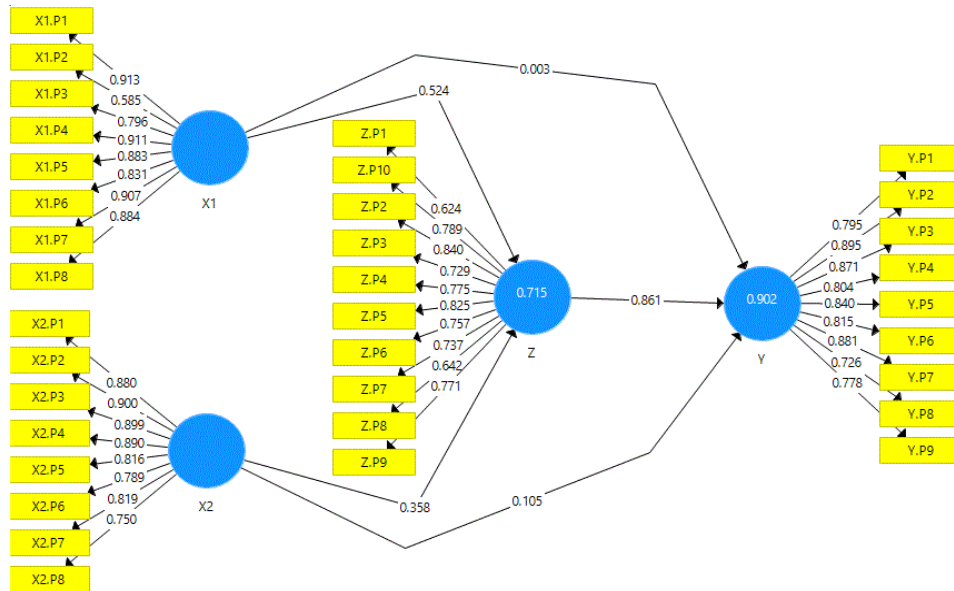
| Konstruk (Variabel) | Composite Reliability | Cronbachs Alpha | Ket |
|--|-----------------------|-----------------|----------|
| <i>Self Leadership</i> | 0.952 | 0.940 | Reliabel |
| <i>Self Efficacy</i> | 0.952 | 0.942 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi | 0.950 | 0.940 | Reliabel |
| <i>Organizational Citizenship Behavior</i> | 0.928 | 0.913 | Reliabel |

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2022

Berdasarkan *output* SmartPLS pada Tabel 2 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :

5. Pengujian Inner Model (Structural Model)
Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian



Gambar 3. Structural Model

6. Hasil Uji Analisis Variat (R^3) atau R Square Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk

menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 3:

Tabel 3. Evaluasi Nilai R Square

| Variabel | R Square |
|--|----------|
| Komitmen organisasi | 0.902 |
| <i>Organizational citizenship behavior</i> | 0.715 |

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2022

dilakukan maka penulis dapat mengimplimitasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 3,106 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational*

citizenship behavior pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mukti, 2018) dan (Sulaeman Ardika, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan *self leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Semakin baik *Self leadership* maka semakin tinggi *Organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 2,166 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,031 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadli, 2020) dan (Magdalena, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik *self efficacy* maka semakin tinggi *Organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *self leadership* terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 0,026 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,980 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti *Self leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adhitya, 2021) dan (Pusriadi & Darma, 2020) bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *self leadership* terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada

pegawai di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 0,791 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,430 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nilawati, 2021) dan (Nurjanah et al., 2019) bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* Terhadap komitmen organisasi di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 11,468 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_5 diterima yang berarti *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmat, 2020) dan (Rachmadinata & Ayuningtias, 2019) bahwa terdapat positif yang signifikan *organizational citizenship behavior*. Semakin baik *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi.

6. Pengaruh *Self Leadership* Terhadap Komitmen Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self leadership* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perikanan Dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 3,017 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$).

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_6 diterima yang berarti *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar & Hakim, 2017) dan (Hayya, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self leadership* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior*. Semakin baik *self leadership* maka semakin tinggi kinerja pegawai melalui *Organizational citizenship behavior*.

7. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 2,067 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,039 < 0,05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *Organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adianita, 2019) dan (Amelia, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh *self leadership* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam dapat disimpulkan bahwa :

1. *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
2. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
3. *Self leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
5. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
6. *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

7. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* pada pegawai di Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Dimana t-hitung 2,067 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,039 < 0,05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *Organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adianita, 2019) dan (Amelia, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior*.

5.2 Saran

1. Bagi Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam
 - a. Untuk lebih memperhatikan *self leadership* terutama pada aspek tingkat *mental imagery*, *self talk* dan *self asumptions* karena terbukti dapat meningkatkan komitmen organisasi.
 - b. Lebih meningkatkan *self efficacy* terutama pada aspek tingkat kesulitan kerja, luas bidang tingkah laku dan tingkat kekuatan karena terbukti dapat meningkatkan komitmen organisasi.
 - c. Untuk lebih memperhatikan aspek *mental imagery* yang diberikan atasan terhadap para pegawai, karena hal ini akan mencerminkan bagaimana karyawan bersikap dalam menjalankan kegiatan sehari. Sejalan dengan hasil penelitian bahwasanya perlu adanya peningkatan pada

kepemimpin diri masing-masing pegawai agar tingkat komitmen organisasi pegawai meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel – variabel yang relevan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Dengan harapan hasil penelitian yang lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga instansi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada tahun – tahun berikutnya.

Referensi

- [1] Adhitya, W. R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 28–41.
- [2] Adianita. (2019). *Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 199. <https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id>
- [3] Amelia, S. (2019). *Pengaruh Servant Leadership dan Kepercayaan pada Pimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [4] Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). *Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>

Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen

- [5] Fadli, A. (2020). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Modern Plasindo Mutiara*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 131–141.
- [6] Hayya, Y. M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Motivasi Kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia*.
- [7] Hendrawati, S. R., & Tjahjaningsih, E. (2019). *Efektivitas Leader Member Exchange (LMX) dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Moderasi Person Organization Fit (PO - Fit)*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 26(1), 58–69.
- [8] Hermawan. (2018). *Pengaruh Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- [9] Magdalena, A. (2021). *Analisis Pengaruh `Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 9(3), 1277–1285.
- [10] Mukti, A. H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perceived Organization Support (POS) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya*. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 1, 19–26.
- [11] Nilawati. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 115–125.
- [12] Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2019). *Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- [13] Pusriadi, T., & Darma, D. C. (2020). *Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement Terhadap Employee Capabilities: Studi pada Karyawan PT. Bintang Wahana Tata*. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 54. <https://doi.org/10.30587/jre.v3i1.1317>
- [14] Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2019). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197. <https://doi.org/10.25124/jmi.v17i3.1156>
- [15] Rahmat. (2020). *Analisis Strategi Segmentasi Pasar Dalam Peningkatan Volume Penjualan Mobil Honda Brio pada PT. Sanggar Laut Selatan*. In *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar* (Vol. 3, Issue 2017, pp. 54–67). <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- [16] Ramdani, Mondra, Chandra, & Fitri. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai SMPN 1 Dharmasraya*. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 51–62. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.40>
- [17] Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT. Marifood*. *Agora*, 5(3), 1–8.

- [18] Sari, V. N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang*. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 51–58. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.12>
- [19] Siregar, N., & Hakim, F. (2017). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampong Deli Medan*. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 87–96.
- [20] Sulaeman Ardika. (2020). *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 13(1), 91–100.
- [21] Suzanna, A. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon*. *Jurnal Logika*, XIX(1), 42–50.