



Pengaruh Komitmen Kerja dan Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja Guru

Nelly Budiarti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia
nellybudiarti@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Work Commitment;
Self Efficacy;
Work Discipline.

Abstract: *Work commitment and self-efficacy are assumed to improve teacher work discipline due to the emotional bond between teachers and the institution and implicitly increase teacher self-efficacy in implementing and completing their duties and responsibilities as curriculum and learning administrators. This study aims to analyze the influence of work commitment and self-efficacy simultaneously and partially on teacher work discipline. The study uses a quantitative approach with a survey method. The type of research data is primary collected using a questionnaire with the population and sample being teachers of Public Elementary Schools in Kebayoran Baru. The data analysis techniques used are correlation and multiple linear regression and partial correlation. The results of this study indicate that work commitment and self-efficacy simultaneously influence teacher work discipline, work commitment partially influences teacher work discipline, and self-efficacy partially influences teacher work discipline. Referring to the results of the study shows that work commitment and self-efficacy contribute to the improvement and enhancement of teacher work discipline.*

Kata Kunci:

Komitmen Kerja;
Efikasi Diri;
Disiplin Kerja.

Abstrak: Komitmen kerja dan efikasi diri diasumsikan dapat meningkatkan disiplin kerja guru karena adanya ikatan secara emosional guru terhadap lembaga dan secara implisit meningkatkan efikasi diri guru terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya sebagai administrator kurikulum dan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jenis data penelitian adalah primer yang dijaring menggunakan kuesioner dengan populasi dan sampelnya adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kebayoran Baru. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi dan regresi linier berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, dan efikasi diri secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Merujuk pada hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan peningkatan disiplin kerja guru.

Article History:

Received : 30-07-2025
Revised : 27-08-2025
Accepted : 03-09-2025
Online : 09-09-2025



<https://doi.org/10.31764/pendekar.v8i3.33574>



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license

A. LATAR BELAKANG

Disiplin kerja menjadi prioritas utama setiap instansi atau perusahaan. Hal tersebut mengacu pada fungsinya sebagai salah satu katalisator yang akan membawa suatu instansi lebih dekat pada pencapaian visi, misi, dan tujuan instansi. Dalam hal ini, peran besar semua unsur dalam suatu instansi sangat diperlukan, lebih-lebih peran pimpinan dalam mengatur manajemen kerja, keuangan, sumber daya manusia, dan sebagainya (Siraj et al., 2022). Instansi pendidikan seperti sekolah menjadi sebuah wadah dimana diletakkannya harapan bahwa akan lahir insan-insan cendekia yang mumpuni dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Maka seyogyanya peran guru sangat diperhatikan sehingga perlu adanya koordinasi dan pengawasan yang teroganisir demi memantau seberapa jauh guru mampu mengelola motivasinya dalam disiplin kerja (Irawati et al., 2023). Disiplin kerja menjadi

sorotan utama, mengingat kontribusinya dalam pelaksanaan perencanaan kerja sehingga dapat diprediksi probabilitas pencapaian visi, misi, dan tujuan berdasarkan pada indikator pelaksanaan dan penyelesaian tugas dengan menitikberatkan pada alokasi waktu yang tersedia. Disiplin kerja guru menjadi indikator yang dapat digunakan oleh lembaga atau instansi pendidikan sebagai alat ukur kinerja (Amini et al., 2022).

Disiplin kerja merupakan perilaku yang berwujud perbuatan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan aturan lembaga, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis (Patmarina & Erisna, 2016). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai, sehingga peranannya dalam Perusahaan sebagai bagian dari kontributor yang dapat meyumbang peningkatan nilai Perusahaan dalam manajemen kerja (Tyas & Sunuharyo, 2018). Penerapan disiplin guru bertujuan untuk mengimplementasikan standar kerja guru yang secara implisit dapat meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja guru merupakan indikator penting dalam memperbaiki dan meningkatkan mutu kerja guru, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Pangarso & Susanti, 2016). Kualitas kerja secara langsung dapat menjadi indikator seberapa jauh inovatif dan kreativitas kerja guru (Zainal et al., 2020), sedangkan kuantitas kerja sebagai indikator seberapa efektif guru dalam memanfaatkan alokasi waktu yang tersedia untuk melaksanakan tugas sesuai beban kerja masing-masing (Yidziunaite et al., 2020). Penilaian disiplin kerja secara objektif oleh pimpinan dapat diukur melalui perilaku kerja guru baik dalam waktu mulai pelaksanaan tugas sampai pada penyelesaian yang disesuaikan dengan alokasi waktu yang diberikan oleh pimpinan (Perkasa et al., 2025) dan pelaksanaan tugasnya sesuai standar kerja sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh lembaga (Rubery & Grimshaw, 2020). Pengukuran disiplin kerja berdasarkan pada frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, dan ketaatan terhadap standar kerja (Thiery, 2018).

Salah satu hal yang memengaruhi cara seseorang bekerja dengan tertib adalah tingkat keseriusan mereka terhadap pekerjaan (Roszkowska & Mele, 2020). Adanya komitmen guru terhadap pekerjaan menjadi dorongan untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal yang mengacu pada alokasi waktu yang tersedia. Karena pada hakikatnya disiplin kerja bukan hanya mengarah pada apakah suatu tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik saja, namun juga mengukur pada ketepatan pada waktu dalam penyelesaiannya (Martinus, 2021). Komitmen adalah perasaan yang menunjukkan bahwa seorang pekerja merasa terhubung, setia, dan tertarik terhadap organisasi atau bagian dari organisasi tersebut (Lirios, 2021). Komitmen terhadap organisasi mencakup tiga hal, yaitu: (1) merasa memiliki tujuan organisasi; (2) merasa tertarik dan terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan organisasi; serta (3) memiliki rasa setia dan keterikatan terhadap organisasi itu sendiri (Estigoy & Sulasula, 2020).

Komitmen kerja menempatkan guru mampu memotivasi diri untuk memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja individual dan lembaga (Kasyful et al., 2021). Hal tersebut tumbuh karena adanya ikatan secara emosional dan kepuasan terhadap lembaga yang memberikan dukungan penuh terhadap kebutuhan kerja guru (Aisyah et al., 2021). Komitmen kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu: (1) Pendapatan finansial yang diperoleh seseorang secara pribadi; (2) Pendapatan finansial yang diperoleh dari keanggotaan dalam kelompok kerja; (3) Persyaratan fisik yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut; (4) Tingkat otonomi yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan; (5) Tingkat penghargaan atau prestise yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.; (6) Variasi keterampilan; (7) Pertumbuhan dan perkembangan kepribadian, (8) Kesempatan yang berafiliasi; (9) Status simbol; (10) Waktu kerja; (11) Kesempatan; dan (12) Keamanan Kerja (Ramli et al., 2024).

Komitmen mendorong seseorang bersedia Untuk tetap teguh pada visi, misi, dan semangat untuk menggerakkan semua usaha dalam menjalankan tugasnya dengan penuh komitmen (Rizkina, Adam, & Chan, 2017). Komitmen kerja berdampak pada peningkatan disiplin kerja guru karena

adanya tuntutan dalam dalam diri untuk memberikan peran lebih bagi kemajuan lembaga (Winarsih & Fariz, 2021). Sehingga komitmen kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru (Ramli et al., 2024). Indikator-indikator untuk mengukur komitmen kerja adalah sebagai berikut: (1) Keterlibatan Kerja; (2) Loyalitas karyawan; dan (3) Kebanggaan karyawan pada organisasi (Linggiallo et al., 2021). Patton menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya sendiri, disertai dengan sikap optimis dan harapan untuk bisa mengatasi masalah tanpa merasa menyerah (Permana et al., 2016). Ketika seseorang menghadapi tekanan atau stres, efikasi dirinya membantu mereka yakin bahwa mereka mampu bereaksi terhadap situasi tersebut, baik secara emosional maupun dengan upaya untuk menghadapi kesulitan itu. Efikasi diri yang dimiliki seseorang membuatnya siap menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta tepat waktu (Lestari et al., 2024). Menurut Goulao Konsep efikasi diri berkaitan dengan yakinnya seseorang bahwa mereka mampu mengevaluasi kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Silalohoo et al., 2018) "*The concept of self-efficacy is related to the belief that everyone has to evaluate their abilities to perform a given task successfully. This concept has a strong influence on the approach to the task, the persistence to accomplish the same, as well as the level of effort*". Bandura menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur efikasi diri terdiri atas (1) Pengalaman kerja; (2) Pengalaman yang mewakili; (3) Persuasi social; dan (4) Kondisi fisik dan emosional (Utami et al., 2024). Berdasarkan pemaparan di atas, dilakukan analisis untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap disiplin kerja, pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap disiplin kerja, dan pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan terhadap disiplin kerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan teknik korelasi dan regresi linier berganda dan korelasi parsial (Ansori, 2020). Penelitian survei berusaha menjelaskan secara angka mengenai kemungkinan, sikap, atau pendapat dari suatu kelompok orang (Abukakar, 2021). Penelitian ini menasar ke 65 orang guru sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan adalah data primer (Abukakar, 2021), sehingga dijaring menggunakan kuesioner untuk mengukur atau menilai sikap atau persepsi guru tentang disiplin kerja, komitmen kerja, dan efikasi diri. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi dan regresi linier berganda (Ghozali, 2016), yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel komitmen kerja dan efikasi diri terhadap disiplin kerja, dan korelasi parsial untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja dan efikasi diri secara parsial terhadap disiplin kerja (Sugiyono, 2017).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.021	2.588		2.713	.009
Komitmen Kerja	.218	.103	.222	2.117	.038
Efikasi Diri	.546	.095	.600	5.730	.000

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan pada Tabel 1 persamaan regresi linier berganda di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

$$Y = 7,021 + 0,218X_1 + 0,546X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan bahwa jika komitmen kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,218 pada konstanta 7,021. dan jika efikasi diri dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,546 pada konstanta 7,021. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diasumsikan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

b. Uji F

Tabel 2. Uji Signifikansi Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	398.365	2	199.183	41.48	.000 ^b
Residual	297.697	62	4.802		
Total	696.062	64			

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan pada Tabel 2 uji signifikansi persamaan regresi linier berganda di atas, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 41,48 > F_{tabel} (2/62;5\%) = 3,15$ dan nilai $Sig = 0,00 < 0,05$, maka persamaan regresi linier berganda signifikans, artinya komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Korelasi Ganda dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.559	2.191

Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Komitmen Kerja

Berdasarkan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,757 seperti terlihat pada Tabel 3 didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,572. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel penelitian ini.

d. Uji Parsial

Tabel 4. Korelasi Parsial X1 terhadap Y

Control Variables		Komitmen Kerja	Disiplin Kerja
Efikasi Diri	Komitmen Kerja	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.038
	Disiplin Kerja	Correlation	.260
		Significance (2-tailed)	.038
		df	62

Berdasarkan koefisien korelasi parsial antara Komitmen Kerja dengan Disiplin kerja yang dijabarkan pada Tabel 4 di atas, menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar 0,260 dengan nilai $t_{hitung} = 2,117 < t_{tabel(62;5\%)} = 1,67$ dan nilai $Sig = 0,038 < 0,05$ maka korelasi parsial signifikan, artinya komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Komitmen Kerja secara parsial memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,0676 atau 6,76% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Tabel 5. Korelasi Parsial X_2 terhadap Y

Control Variables			Efikasi Diri	Disiplin Kerja
Komitmen Kerja	Efikasi Diri	Correlation	1.000	.588
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	62
	Disiplin Kerja	Correlation	.588	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	62	0

Berdasarkan koefisien korelasi parsial antara Efikasi Diri dengan Disiplin kerja yang dijabarkan pada Tabel 5 di atas, menunjukkan nilai korelasi parsial sebesar 0,558 dengan nilai $t_{hitung} = 5,730 < t_{tabel(62;5\%)} = 1,67$ dan nilai $Sig = 0,000 < 0,05$ maka korelasi parsial signifikan, artinya efikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Efikasi diri memberikan kontribusi secara parsial terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 0,3457 atau 34,57% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

2. Pembahasan

a. Komitmen Kerja Secara Parsial Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa guru yang memiliki komitmen kerja maka secara langsung akan terikat secara emosional dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga secara langsung akan meningkatkan kesadaran untuk bersikap disiplin dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diemban (Rossiandy & Indradewa, 2023). Komitmen kerja guru secara afektif menempatkan guru mampu memotivasi diri dalam berbagai situasi lingkungan kerja, sehingga secara implisit guru tetap memiliki sikap disiplin dalam pekerjaannya, baik disiplin waktu maupun disiplin dalam penyelesaian tugas (Putriningsih et al., 2023).

Komitmen kerja secara berkelanjutan menempatkan guru mampu bertahan di lembaga karena adanya pertimbangan keuntungan dan kerugian jika keluar dari lembaga tempat mengabdikan, kerugian yang dimaksud adalah pada risiko kesulitan mencari pekerjaan baru, sedangkan pertimbangan keuntungan pada tempat baru belum dipastikan secara manajemen dapat memberikan hak guru secara adil (Syah et al., 2020). Sedangkan komitmen kerja secara normative menempatkan guru memiliki kewajiban moral atau tanggung jawab terhadap lembaga. Hal tersebut menjadi kekuatan bagi lembaga karena tidak ada kekhawatiran kehilangan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas dalam pekerjaannya (Jefferson & Ying, 2020).

b. Efikasi Diri Secara Parsial Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Guru yang efikasi diri yang tinggi tidak hanya sekedar memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, namun secara perilaku kerja dapat menumbuhkan sikap disiplin dengan ditunjang oleh motivasi intrinsik maupun ekstrinsik (Dheviets & Riyanto, 2020). Efikasi diri menyangkut kepercayaan diri guru terhadap kapabilitasnya sebagai guru sebagai administrator kurikulum dan pembelajaran. Hal tersebut memberikan dampak yang beragam pada guru, sebagai contoh guru lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan kegiatan pembelajaran yang variative (Cayirdag, 2017). Disiplin kerja guru tidak hanya diukur dari disiplin waktu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab, namun juga diukur pada kemampuan guru dalam menjaga kualitas hasil kerja sesuai dengan alokasi waktu (Amini, Marliani, Efrianto, & Kemal, 2022). Efikasi guru berkorelasi dengan disiplin kerja guru melalui kemampuannya dalam

- memotivasi diri untuk mendapatkan legitimasi dari lembaga dengan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja lembaga (Irawati, 2023).
- c. **Komitmen Kerja dan Efikasi Diri Secara Simultan Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja**
 Komitmen guru terhadap pekerjaan dapat membangun motivasi dan keyakinan guru akan kemampuannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, baik dalam pengembangan kurikulum maupun pembelajaran di kelas maupun di luar kelas (Anwar et al., 2021). Tugas guru sebagai administrasi kurikulum dan pembelajaran membutuhkan wawasan dan keterampilan untuk menciptakan kegiatan belajar mengajar yang kreatif dan inovatif berbasis dengan pembelajaran terpusat pada siswa (Tang, 2023). Komitmen kerja guru dapat bersifat fluktuatif, dikembalikan pada bagaimana manajemen menempatkan hak guru sejajar dengan kewajiban (Woods et al., 2019). Tinggi rendahnya komitmen kerja, maka diikuti oleh tinggi rendahnya keyakinan dan motivasi guru akan tanggungjawabnya. Kedua variabel tersebut secara langsung diikuti oleh naik turunnya disiplin kerja guru. Hal tersebut dikarenakan rata-rata karakter sumber daya manusia akan memberikan kontribusi pada instansi sesuai dengan besaran nilai yang diterima, baik secara materil maupun moril (Chaudhary, 2020). Merujuk pada hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri merupakan dua variabel yang saling mengikat dan menunjang dalam peningkatan disiplin kerja gur. Sehingga perlu adanya campur tangan dari lembaga sebagai wadah untuk menerapkan manajemen berbasis saling membutuhkan (Caliba, 2022), artinya lembaga butuh guru dan sebaliknya guru membutuhkan lembaga sebagai wadah untuk menuangkan ide dan kreativitasnya sebagai sumber daya yang bermanfaat dan berdaya (Shermukhammadov & Bakhodirjon, 2022).

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 41,48 > F_{tabel}(2/62;5\%) = 3,15$ dan nilai $Sig = 0,00 < 0,05$, Komitmen kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 2,117 < t_{tabelL(62;5\%)} = 1,67$ dan nilai $Sig = 0,038 < 0,05$, dan efikasi diri secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5,730 < t_{tabelL(62;5\%)} = 1,67$ dan nilai $Sig = 0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk perbaikan dan peningkatan disiplin kerja guru melalui komitmen kerja dan efikasi diri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Dr. H. Suropto, S.E., M.Ak selaku kaprodi program Sarjana Akuntansi Universitas, yang selalu memberikan arahan, saran, serta semangat yang sangat berarti, sehingga jurnal penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Abukakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Sukapers UIN Sunan Kali Jaga.
- Aisyah, S., Wiyono, B. B., Hidayah, N., & Supriyanto. (2021). The Effect of Professional Development, Innovation Work, and Work Commitment on Quality of Teacher Learning in Elementary School of Indonesia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 9(5), 227-246.
- Amini, Marlioni, Effrianto, & Kemal, I. (2022). Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance in State Vocational Schools. *Jurnal Pendidikan : Al-Ishlah*, 14(2), 2272-2280.
- Anwar, K., Widiyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *Internatonal Journal of Sciences and Society*, 3(4), 106-118.
- Caliba, I. G. (2022). Self Efficacy, Working Conditions, School Based Management Practices and Performance of Teachers. *Psych Educ*, 1-20
- Cayirdag, N. (2017). Creativity Fostering Teaching: Impact of Creative, Self Efficacy, and Teacher Efficacy. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(6), 1959-1965.

- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behaviour: an Empirical Analysis. *Wiley Online Library*, 27(2), 630-641.
- Dheviets, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self Efficacy, and Work Environment on Employee Performance in The Building Plant Department at PT. Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and ReTechnologysearch*, 5(1), 1062-1069.
- Estigoy, E., & Sulasula, J. (2020). Factors Affecting Employee Commitment in The Workplace: an Analysis. *Journal of Education and Practice*, 11(27), 160-171.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23* (2 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati, E., Jarkawi, Yuliansyah, M., & Shadiq, S. (2023). The Influence of Leadership, Work Motivation, and Discipline on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyahin Tapin District. *Journal of Education*, 115-124.
- Jefferson, & Ying. (2020). The Relationship of Arrogance Leadership, Job Commitment, and Job Satisfaction in Higher Educational Organization in Sarawak. *Journal of UTHM*, 5(2), 42-56.
- Kasyful, A., Widyanti, R., Adawiah, R., & Triyuliadi, U. (2021). The Effect of Work Motivation and Commitment on Teacher Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(4), 106-118.
- Lestari, s., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of Self Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives. *Aptisi Transaction of Technopreneurship*, 6(2), 270-284.
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Haryadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The Effect of Predictor Variables on Employee Engagement and Organizational Commitment and Employee Performance. *Management Sciences Letters*, 11(1), 31-40.
- Lirios, C. G. (2021). Modelling Work Commitment in The Covid-19 Era. *Indonesian Journal of Innovation and Applied Sciences*, 1(3), 187-199.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Pangarso, A., & Susanti, P. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19-36.
- Perkasa, D. H., Mulyanto, H., Susiang, M. I., & Rostina, C. N. (2025). Teacher Performance Post Covid-19: a Study Workload, Leadership Style and Teacher Work Discipline at SMAN 21 Tangerang District . *Kne Social Sciences Journal*, 11-21.
- Permana, H., Harahap, F., & Astuti, B. (2016). Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Ujian pada Siswa Kelas IX di MTS AL Hikmah Brebes. *Jurnal Hisbah*, 13(1), 51-68.
- Putriningsih, S., Aslamiah, & Suriansyah, A. (2023). Relationship between Principal Transformational Leadership, Work Commitment, Motivation, and Work Discipline of High School Teachers in Banjarmasin City. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 7(11), 501-508.
- Ramli, A., Mundzir, & Suprianto, G. (2024). Analysis of The Influence of Organizational Commitment on Work Discipline of Public High School Teachers. *Journal of Education*, 6(2), 12927-12934.
- Rizkina, Z., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 59-69.
- Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). The Influence of Self Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation, and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632-649.
- Roszkowska, P., & Mele, D. (2020). Organizational Factors in the Individual Ethical Behaviour. The Notion of the "Organizational Moral Structure. *Humanistic Management Journal*, 6, 32-649
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2020). *The Organization of Employment: an International Perspectiv*. New York: Palgrave Macmillan.
- Shermukhammadov, & Bakhodirjon. (2022). Creativity of a Teacher in an Innovative Educational Environment. *Journal of Higher of Educational Theory and Practice*, 22(12), 126-134.
- Silalohoo, L., Rahayu, A., & Wibowo, L. (2018). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri Se-Kota Bandung. *Jurnal Inovasi Pembelajaran*, 4(1), 62-70.
- Siraj, N., Hagen, I., Cahyadi, A., Tangi, A., & Desalegn, G. (2022). Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management. *Economies*, 10(5), 111-119.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syah, I. A., Yadav, A., & Afzal, F. (2020). Factors Affecting Staff Turnover of Young Academics: Job Embeddedness and Creative Work Performance in Higher Academic Institution. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 570345-570356.

- Tang, K. (2023). Student-Centered Approach in Teaching and Learning: What Does it Really Mean? *Acta Pedagogia Asiana*, 2(2), 72-83.
- Thiery, A. Z. (2018). Punctuality, Attendance, and Organization Performance. *International Journal of Research Sciences and Management*, 5(8), 20-39.
- Tyas, R., & Sunuharyo, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172-180.
- Utami, N. M., Saraswati, N. P., & Martini, N. K. (2024). Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 7 Denpasar. *Journal of Values*, 5(2), 241-253.
- Winarsih, T., & Fariz. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 4(1), 150-161.
- Woods, P., Jeffrey, B., Troman, G., & Boyle, G. (2019). Restructuring School, Reconstructing Teacher: Responding to Change in The Primary School. Retrieved from Taylorfrancis.com
- Yidziunaite, V., Contrimiene, S., Ponomarenko, T., & Kaminskiene, L. (2020). Challenges in Teacher Leadership: Work Load, Time Allocation, and Self Esteem. *European Journal of Contemporary Education*, 9(4), 15-27 .
- Zainal, M. A., Effendi, M., Matore, & Evan, M. (2020). How Teacher's Innovative Work Behaviour Can Effect Education Quality? *Journal of Critical Review*, 7(17), 770-779.