BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor pemerintahan daerah dalam penyelenggaraan pembangunan nasional memiliki beberapa peran strategis khususnya dalam mengimplementasikan otonomi daerah dengan memberikan wewenang yang besar terhadap pemerintahan kabupaten atau kota untuk mengatur serta mengurus pemerintahannya sendiri. Dinas yang ada di daerah sebagai ujung tombak pelaksanaan program pemerintah yang dituntut untuk memberikan pelayanan publik dengan optimal kepada masyarakat. Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Infrastruktur dan teknologi hanya berfungsi sebagai alat pendukung, sedangkan faktor penentunya adalah kinerja, kompetensi dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Oleh karena itu, fokus pada pengembangan sumber daya manusia strategis dalam mencapai tujuan instansi pemerintahan.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) mengacu pada pandangan Suryani (2020), berfungsi sebagai lembaga pemerintah daerah yang bertugas mewujudkan kualitas lingkungan yang baik melalui kebijakan, edukasi publik, dan pengawasan aktivitas sosial serta industri. Dinas ini bertanggung jawab dalam pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup, pengelolaan sampah, pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), serta pembinaan dan pengawasan terhadap kegiatan yang berdampak pada lingkungan hidup.

Sebagai organisasi publik yang melayani masyarakat, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan memiliki jumlah pegawai yang cukup signifikan. Berdasarkan data kepegawaian, pada tahun 2022 terdapat 112 pegawai, kemudian menurun menjadi 104 pegawai pada tahun 2023, dan 102 pegawai pada tahun 2024. Penurunan jumlah pegawai ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti pensiun, mutasi, atau kebijakan moratorium pegawai. Dengan jumlah pegawai yang ada, DLH Kabupaten Kuningan dituntut untuk tetap melaksanakan kewajibannya

secara optimal dalam melayani masyarakat dan menjaga kelestarian lingkungan hidup di wilayah Kabupaten Kuningan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga kerja, karena pegawai merupakan penggerak utama dalam setiap aktivitas operasional. Pahira & Rinaldy (2023) menegaskan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) harus terus dikembangkan mengingat bahwa hal tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Perusahaan harus menyadari bahwa SDM adalah aset strategis dalam proses peningkatan dan perbaikan kinerja, sehingga pengembangannya perlu dilakukan secara terus-menerus untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan manajemen SDM menjadi hal penting, termasuk dalam upaya memperkuat disiplin pegawai agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan organisasi.

Kedisiplinann merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada, tindakan disiplin membutuhkan sebuah pedoman sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu, aktivitas pendisiplinan ini tidak diterapkan secara sembarangan, tetapi membutuhkan pemikiran yang bijak. Menurut Sastrohadiwiryo (2007) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin tidak hanya mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, melainkan komitmen dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan. Dalam konteks pengelolaan lingkungan hidup, pemerintah daerah melalui Dinas Lingkungan Hidup ini memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kelestarian lingkungan, mengendalikan pencemaran, serta meningkatkan kualitas lingkungan hidup di wilayahnya. Dengan itu, disiplin juga merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, termasuk Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan kondisi di lapangan, DLH Kabupaten Kuningan memiliki permasalahan dalam hal kedisiplinann kerja pegawai yang dapat dilihat dari data tabel berikut:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Data Absensi Jam Keterlambatan Pegawai
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	Persentase
Januari	102	22	2.244	73	3,25%
Februari	102	18	1.836	70	3,81%
Maret	102	18	1.836	75	4,08%
April	102	16	1.632	70	4,29%
Mei	102	18	1.836	73	3,98%
Juni	102	18	1.836	60	3,27%
Juli	102	23	2.346	69	2,94%
Agustus	102	22	2.244	71	3,16%
September	102	20	2.040	66	3,24%
Oktober	102	23	2.346	80	3,41%
November	102	21	2.142	75	3,50%
Desember	102	20	2.040	65	3,19%
Total			24.378	847	42,12%
Rata-rata					3,51%

Sumber: Data absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten *Kuningan*

Pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat ketidak disiplinan pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada tahun 2024 dilihat dari data absensi jam keterlambatan kehadiran pegawai sebesar 42,12% atau dengan rata-rata 3,51%. Menurut Gede & Dwipayana (2018) menyatakan bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi sehingga demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Maka dengan pernyataan tersebut dapat disimpukan bahwa kondisi disiplin kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan masih belum optimal. Apabila kondisi ini dibiarkan secara berkelanjutan tanpa adanya upaya perbaikan, maka berpotensi menurunkan efektivitas kerja, menghambat pencapaian target organisasi, serta berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, rendahnya disiplin kerja juga dapat menciptakan budaya kerja yang kurang produktif.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Menurut Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja, karena komitmen yang tinggi membuat karyawan memiliki rasa keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab untuk mematuhi aturan serta standar kerja yang telah ditetapkan. Agar setiap karyawan memiliki disiplin kerja, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan disiplin kerja termasuk kepemimpinan. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan memberikan pengarahan, motivasi dan dorongan atau dukungan kepada pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Peran pemimpin disini mengarahkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Salah satu jenis kepemimpinan yang dapat meningkatkan kedisiplinann adalah kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik telah menjadi fokus penelitian manajemen dalam lima tahun terakhir sebagai pendekatan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memiliki keinginan untuk melayani orang lain dengan tulus dan sepenuh hati (Fadhilah *et al.*, 2018). Para pemimpin autentik memimpin dengan penuh tujuan, mereka membangun hubungan dengan orang, konsisten dan disiplin, berdedikasi yang tinggi dan senantiasa mengembangkan diri karena pemimpin adalah sebuah pengabdian seumur hidup. Pemimpin yang autentik mempengaruhi dan mendorong pengikutnya untuk berkinerja tinggi.

Dengan ini alasan penulis memilih variabel kepemimpinan autentik dalam penelitian ini berdasarkan beberapa pertimbangan. Karena kepemimpinan autentik menekankan pada integritas dan transparansi yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi pemerintahan. Selain itu, penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh kuat terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan, dalam Dinas Lingkungan Hidup memerlukan pemimpin dengan perspektif moral tinggi terkait pelestarian lingkungan dengan itu kepemimpinan autentik sangat relevan serta kepemimpinan autentik dapat menciptkan iklim

organisasi yang positif untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin dan berkomitmen.

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan autentik diukur melalui lima dimensi, yaitu *purpose*, integritas, kesadaran diri, disiplin diri dan hubungan dengan orang lain. Hal ini didukung oleh salah satu penelitian Fadhilah *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Selain itu, menurut hasil penelitian Mandraguna *et al*., (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Swasta se Kabupaten Indramayu.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu pengawasan melekat dalam sebuah organisasi. Pengawasan melekat menurut keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/46/M.PAN/2004 tentang petunjuk pelaksanaan pengawasan melekat dalam penyelenggaraan pemerintahan bahwa pengawasan melekat merupakan padanan istilah pengendalian internal, selanjutnya disebut WASKAT adalah segala upaya yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mengarahkan seluruh kegiatan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif, efesien dan ekonomis segala sumber daya dimanfaatkan, dilindungi, data dan laporan dapat dipercaya dan disajikan secara wajar, serta ditaatinya segala ketentuan yang berlaku.

Selain itu, pengawasan melekat merupakan salah satu jenis pengawasan di lingkungan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu kinerja di dalam lingkungan tugas masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu instrumen yang ditonjolkan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan melekat adalah efektivitas manajerial seseorang yang menduduki jabatan pimpinan, tanpa mempersoalkan tingkat dalam jajaran kepemimpinan. Tegasnya seorang pimpinan disamping sebagai perencana yang cekatan, organisator yang handal, dan sebagai penggerak yang tangguh, harus pula menjadi pengawas yang efektif menurut Hermayanty *et al.*, (2022).

Dengan ini alasan penulis memilih variabel pengawasan melekat dalam penelitiannya karena pengawasan melekat dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Meningkatnya produktivitas organisasi maka

kedisiplinann pegawai juga meningkat. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup harus menjalankan pengawasan melekat pada pelaksanaan program lingkungan agar dapat mendeteksi dan mencegah pelanggaran disiplin kerja pegawai.

Pengawasan melekat ini menjadi salah satu fungsi dalam manajemen yang dilakukan oleh setiap atasan sebagai pimpinan disamping perencanaan dan pelaksanaan. Pengawasan melekat menjadi bentuk pengendalian seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh penelitian Hermayanty *et al.*, (2022) menyatakan bahwa pengawasan melekat berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian Muhammad Hasan *et al.,* (2023) menyatakan bahwa pengawasan melekat berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi, menurut Robbins & Judge (2017), menyatakan disiplin kerja akan sulit terwujud apabila pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Komitmen organisasi adalah sifat yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi untuk mencapai kepentingan dalam organisasi (Yanti *et al.,* 2022). Komitmen karyawan merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan ini akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan ini akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi.

Penulis memilih variabel komitmen organisasi pada penelitian ini sebagai variabel mediasi untuk menghubungkan kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja yang berpengaruh signifikan. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang berperan dalam mendorong perilaku positif pegawai di lingkungan kerja termasuk dalam hal kedisiplinann. Oleh karena itu, pada organisasi pemerintahan, komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh seluruh organisasi karena komitmen organisasi menjadi suatu kunci keberhasilan sebuah

organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Azzahra & Ariani (2025) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel perantara yang memperkuat dampak dari kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan autentik terbukti mampu membangun kepercayaan, integritas, serta hubungan emosional positif antara pimpinan dan bawahan, yang pada akhirnya meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi (Leroy *et al.,* 2015) dan (Hoch *et al.,* 2018). Ketika pegawai memandang pemimpinnya bersikap jujur, konsisten dan berlandaskan nilai moral yang kuat, mereka cenderung menunjukkan loyalitas serta kesediaan untuk mematuhi nilai dan aturan organisasi.

Pengawasan melekat yang dilakukan secara adil dan konsisten juga memperkuat komitmen organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (2015), karena karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan diperlakukan dengan adil. Selanjutnya, Meyer *et al*., (2017) serta Luthans *et al.,* (2015) menegaskan bahwa komitmen organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja secara bertanggung jawab, menaati aturan, serta menunjukkan perilaku kerja yang disiplin. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan penting dalam menghubungkan dan meningkatkan pengaruh kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat terhadap peningkatan disiplin kerja.

Kepemimpinan autentik dalam penelitian Mandraguna *et al.,* (2020) menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, menurut Rizal (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Adapun penelitian lain menurut Muhammad Hasan *et al.,* (2023) yang menunjukkan bahwa pengawasan melekat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian menurut Watimah (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian menurut Azzahra & Ariani (2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan penelitian menurut Rezeki *et al.,* (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Erwin *et al*., (2025) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, menurut Purnama Hanif (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2018) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, menurut Astuti (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya tentang variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja menunjukkan adanya ketidak konsistenan hasil antar penelitian, yaitu peneliti yang mengungkapkan adanya pengaruh kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja, maupun penelitian yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hubungan langsung antara kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat dengan disiplin kerja dimungkinkan dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel yang bersifat menguatkan atau melemahkan (intervening), dalam hal ini komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat menguatkan dan melemahkan hubungan tersebut. Perlu dilakukan kajian mendalam yang akan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi proses disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa komitmen organisasi berpengaruh kuat terhadap disiplin kerja, maka variabel komitmen organisasi dapat diasumsikan berperan sebagai variabel mediasi dari pengaruh kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja. Penelitian ini memberikan

pembaharuan karena belum ada penelitian sebelumnya yang membahas peran komitmen organisasi sebagai variabel mediator antara kepemimpinan autentik dan pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan penuturan latar belakang yang sudah digagas dengan lugas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini ke dalam sebuah judul penelitian **"Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Autentik Dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai" (Survei pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengaruh kepemimpinan autentik, pengawasan melekat, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh pengawasan melekat terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?
7. Bagaimana peran komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan?

8. Bagaimana peran komitmen organisasi memediasi pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran pengaruh kepemimpinan autentik, pengawasan melekat, komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
2. Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
3. Pengaruh pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
4. Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
5. Pengaruh pengawasan melekat terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
7. Peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan autentik dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.
8. Peran komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara pengawasan melekat dan disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dipaparkan sebelumnya oleh peneliti adapun manfaat yang diharapkannya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta kontribusi kepada semua pihak terkait untuk memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan autentik, pengawasan melekat, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan mengenai pengaruh kepemimpinan autentik, pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam meningkatkan efektivitas penerapan kepemimpinan autentik, memperbaiki sistem pengawasan melekat yang lebih optimal, serta memperkuat komitmen organisasi pada pegawai guna meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga pegawai dapat optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang sejenis, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan autentik, pengawasan melekat, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk melakukan pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, maupun menggunakan metode penelitian yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.