

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, *self-efficacy*, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, diantara keduanya tidak bisa dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut Larasati (2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam berorganisasi”.

Menurut Mariane (2018) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum sebagai penggerak aktivitas operasional dalam suatu perusahaan dan menjadi salah satu hal yang paling penting adanya untuk mengetahui seberapa besar kinerja dari sebuah perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Armstrong & Taylor (2020) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations yang artinya Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Menurut Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine (2017) menyatakan bahwa:

“Human resource management is designing formal systems in an organization to manage human talent for accomplishing organizational goals yang artinya manajemen sumber daya manusia merancang sistem formal dalam sebuah organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler (2017) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns yang artinya manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan kekhawatiran”.

Menurut Veithzal Rivai (2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat (2017) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi”.

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam instansi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara srategis, etis dan sosial. Menurut Kasmir (2019)

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka kepala bagian perlu mengambil langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mempengaruhi
2. Memotivasi
3. Loyal
4. Komitmen
5. Kepuasan kerja
6. Kinerja
7. Kesejahteraan

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi-fungsi yang harus diperhatikan, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2018) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua bagian besar, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi

- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan instansi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan pegawai dan pemilik tuntutan masyarakat luas.

2.1.3 Pengertian *Self-Efficacy*

Teori *Self efficacy* merupakan konsep utama pada teori pembelajaran sosial yang umum, dimana dikatakan bahwa perilaku individu lingkungan dan faktor-faktor kognitif (misalnya: pengharapan-pengharapan terhadap hasil dan efikasi diri) memiliki saling keterkaitan yang tinggi. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang kuat tentang kemampuan dirinya dapat membantu proses kinerja sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada instansi secara tuntas dan tepat waktu. Kinerja yang baik dari seorang pegawai dengan *self-efficacy* yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami pegawai tersebut juga tinggi.

Berhasil atau tidaknya seseorang dalam melakukan berbagai hal tergantung kepada keyakinan dirinya sendiri dan beberapa faktor eksternal. Bila orang tersebut percaya pada kemampuan dirinya bahwa dia dapat melakukan berbagai hal, sekalipun faktor eksternal tidak mendukung, dia tetap dapat melakukannya. Keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk dapat berhasil melakukan

sesuatu disebut *self-efficacy*. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *self-efficacy* menurut para ahli:

Menurut Bandura (2015) mengatakan bahwa:

“Self-Efficacy is people's beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance that exercise influence over events that affect their lives yang artinya adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka”.

Menurut Erawati & Wahyono (2019) menyatakan bahwa:

“Self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan”.

Menurut Eko Susanto (2018) mengatakan bahwa:

“Self-efficacy adalah sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dengan indikator tingkat kesulitan, luas bidang perilaku dan kekuatan keyakinan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya”.

Menurut Ogen et al. (2018) menyatakan bahwa:

“Self-efficacy is an individual's belief or confidence in his ability to organize, perform a task, achieve a goal, produce something and implement actions to display a certain skill yang artinya adalah efikasi diri merupakan keyakinan individu atau keyakinan pada kemampuannya untuk mengatur, melakukan tugas, mencapai tujuan, menghasilkan sesuatu dan melaksanakan Tindakan untuk menampilkan keterampilan tertentu”.

Menurut Ginting & Sihombing (2021) mengatakan bahwa:

“Self-efficacy is an individual's belief in his or her abilities in carrying out tasks or actions needed to achieve goals yang artinya efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu atau menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy*, antara lain sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura tahun 1997 yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika

individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingent incentives*, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* ialah antara lain budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator *Self-Efficacy*

Bandura (2015) membedakan *self-efficacy* menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. *Level*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut. Berikut merupakan indikator dari dimensi *level*:

- 1) Bertahan menghadapi hambatan.
- 2) Menghadapi kesulitan pekerjaan.

b. *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Berikut merupakan indikator dari dimensi *generality*:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
- 2) Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan *range* yang luas maupun yang sempit.

c. *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *self-efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Berikut merupakan indikator dari dimensi *strength*:

- 1) Dapat memotivasi melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dalam bekerja.

Menurut Bejo Siswanto dalam F. N. Putri & Pradana (2021) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima

sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Putri (2019) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang sesuai dengan standar peraturan dan norma yang berlaku di organisasi, dan jika ada yang melanggar maka akan diberi sanksi”.

Menurut Sundari (2020) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja merupakan sikap atau bentuk kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di instansi serta kerelaan dan kesediaan pegawai akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan”.

Menurut Susanto (2018) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah sebuah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang menunjukkan ketaatan kepada aturan waktu, aturan organisasi, perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya yang berlaku di dalam instansi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Ginting & Sihombing (2021) menyatakan bahwa:

“Work discipline is an attitude, behavior and actions that are in accordance with both written and unwritten regulations yang artinya adalah disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Dheviests & Riyanto (2020) mengatakan bahwa:

“Discipline shows a condition or attitude of respect that been exists in employees against the rules and regulations of the company yang artinya disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang telah ada dalam diri pegawai yang tidak bertentangan dengan aturan dan peraturan perusahaan”.

Menurut Azzahra et al. (2019) menyatakan bahwa:

Discipline is defined when employees always come and go home on time, do all the work well, and comply with company regulations and prevailing social norms yang artinya Disiplin didefinisikan ketika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan seorang pegawai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya dalam menaati peraturan yang berlaku di perusahaan maupun instansi, baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2018) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang-orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi pelakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini

berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan pegawai. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi pegawai, sehingga apabila kepuasan pegawai tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam instansi.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan

petunjuk kepada pegawai, apabila ada pegawainya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para pegawai dalam instansi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar pegawai tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para pegawai agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan kpegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara pegawai dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama pegawai. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam F. N. Putri & Pradana (2021) dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya kemangkiran maka pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dimensi frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan pegawai diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja

b. Tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kepatuhan

b. Kelancaran

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Suasana harmonis

b. Saling menghargai

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Erawati & Wahyono (2019) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Aulia & Trianasari (2021) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Susanto (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan dari kinerja seorang atau sekelompok pegawai dalam waktu tertentu dengan kualitas pelayanan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Sitepu (2020) mengatakan bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi”.

Menurut Putri Feriana dan Sapruwan (2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wiyanto et al. (2022) mengatakan bahwa:

“Employees performance is the result of work achieved by employees in an organization in accordance with the authority and responsibility given by the organization in an effort to achieve the vision, mission and objectives of the organization yang artinya kinerja pegawai adalah hasil kerja dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi”.

Menurut Kuswati (2020) menyatakan bahwa:

“Employee performance is the results of one's work in an organization or company yang artinya kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan”.

Menurut Prayogi et al. (2019) mengatakan bahwa:

“Employee performance is a process or set to create a common understanding of what should be achieved and how it should be achieved and how to organize people in a proper way so as to increase the likelihood of achieving the goal yang artinya Kinerja pegawai adalah suatu proses atau set untuk menciptakan suatu pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Seperti yang dikemukakan Menurut Rivai (2018) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai
4. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan Kembali, seperti diadakannya mutasi atau *transfer*, rotasi pekerjaan
 - b. Promosi, kenaikan jabatan
 - c. *Training* atau latihan

6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi
12. Membantu menempatkan pegawai dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM

18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

2.1.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) manfaat dari penilaian prestasi kerja pada kinerja pegawai, yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.

9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *output*.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
 - c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. *Kerjasama (Teamwork)*: menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.
5. *Inisiatif (Initiative)*: yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator-indikator terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
 - b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Arga Sandy Kurniawan, Sri Hartono dan Ratna Damayanti</p> <p>Analisis Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ayam Penyet Surabaya Cabang Surakarta</p> <p>Jurnal Widya Ganecwara, ISSN : 2723 7125 Vol 29 No 3 Agustus 2020</p>	<p>Kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ayam Penyet Surabaya dan secara parsial kompetensi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan di Ayam Penyet Surabaya.</p>	<p>1. Disiplin kerja</p> <p>2. Kinerja pegawai</p>	<p>1. Kompetensi</p> <p>2. Motivasi</p> <p>3. Objek penelitian</p>
2	<p>Alifa Kurnia Ramadhani dan Marsudi Lestariningsih</p> <p>Studi tentang <i>Self-efficacy</i> dan Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja</p> <p><i>Business Management, Economic, and Accounting National Seminar</i> Volume 1, 2020 Hlm. 119 - 132</p>	<p><i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. <i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif.</p>	<p>1. <i>Self-efficacy</i></p> <p>2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kompensasi</p> <p>2. Objek penelitian</p>
3	<p>Andre Goni, Lucky O. H Dotulong dan Merinda H.C. Panduwo</p> <p>Pengaruh <i>Self-efficacy</i>,</p>	<p><i>Self-efficacy</i>, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tetapi</p>	<p>1. <i>Self-efficacy</i></p> <p>2. Kinerja pegawai</p>	<p>1. Lingkungan kerja</p> <p>2. Budaya kerja</p> <p>3. Objek penelitian</p>

	<p>Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi</p> <p>Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 761-772</p>	tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai.		
4	<p>Asmawiyah</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar</p> <p>Jurnal Ilmiah Pena Vol.1 Nomor 1 Tahun 2018</p>	Secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. Variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Objek penelitian
5	<p>Ayu Erawati dan Wahyono</p> <p>Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai</p> <p><i>Economic Education Analysis Journal EEAJ 8 (1) (2019)</i></p>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, motivasi kerja dan <i>self-efficacy</i> terhadap komitmen organisasi. Serta terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. <i>Self-efficacy</i> 3. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menggunakan variabel mediasi 2. Objek penelitian
6	<p>Eko Susanto</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di</p>	<i>Self-efficacy had a positive direct effect on service, work discipline did not positively influence the service, self-efficacy, employee performance, work discipline has no direct positive effect on employee performance and</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelayanan 2. Objek penelitian

	<p>Kecamatan Lempung Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir</p> <p>Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 No. 2 (2018)</p>	<p><i>service has a direct positive effect on employee performance.</i></p>		
7	<p>Ernawaty, Syahrir Natsir dan Sulaiman Miru</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Donggala</p> <p>e-Jurnal Katalogis, Volume 6 Nomor 3 Maret 2018 hlm 187-198 ISSN: 2302-2019</p>	<p><i>Transformational leadership style, work culture, and discipline simultaneously influence officials' performance significantly; transformational leadership style influence performance significantly, work culture influence performance significantly, discipline influence performance significantly.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional 2. Budaya kerja 3. Objek penelitian
8	<p>Fanny Nugraha Putri dan Mahir Pradana</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo</p> <p><i>e-Proceeding of Management: Vol.8, No.4 Agustus 2021 / Page 3640 ISSN: 2355-9357</i></p>	<p>Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Objek penelitian
9	<p>Febria Anggriani Ginting and Nikous Sihombing</p> <p><i>The Effect of Self-Efficiency, Work</i></p>	<p><i>Self-efficacy, work motivation, supervision, work discipline have a significant effect on employee performance and self-efficacy, work</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Supervisi 3. Objek penelitian

	<p><i>Motivation and Supervision on Employee Performance with Work Discipline as Intervening Variables In The Services Library And Archives Medan City</i></p> <p><i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 6 (August) ISSN 2289-1560 2021.</i></p>	<p><i>motivation and supervision have a significant effect on work discipline and indirectly self-efficacy, work motivation and supervision have a significant effect on performance. employees through work discipline at the Medan City Library and Archives Service.</i></p>		
10	<p>Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani</p> <p>Efikasi diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021</p>	<p>Efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel <i>independent</i> lain.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian
11	<p>Hendra Wiyanto, C. Catur Widayati and Siti Marliya</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Self-efficacy and Work Motivation for Employee Performance</i></p> <p><i>Dinasti International Journal of Education Management and Social Science Volume 3, Issue 3, February 2022</i></p>	<p><i>Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi 2. Motivasi kerja

12	<p>Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi</p> <p>Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990-7013</p>	<p><i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self-efficacy</i> dan <i>locus of control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of control</i> 2. Objek penelitian
13	<p>Jeffrey Agung Kartika, Kevin cahyadi T. K. dan Deborah C. Widjaja</p> <p>Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya</p>	<p><i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel <i>self-efficacy</i> berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, hasil yang didapatkan lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-efficacy</i> 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Objek penelitian
14	<p>Drs. Meindro Waskito., MM dan Siti Himatun Aliyah</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Denso Ten Manufacturing)</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian
14	<p>Meindro Waskito dan Siti Himatun Aliyah</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Denso Ten Manufacturing)</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Disiplin kerja 4. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Objek penelitian

15	<p>Muhammad Ogen, Nurwati and Sinarwati</p> <p><i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self-efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort of Mona Regency</i></p> <p><i>IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. II (August. 2018), PP 50-55</i></p>	<p><i>Work discipline have positive and significant impact on performance of police officers resort Muna Regency. Job satisfaction has a positive and significant impact on the performance of Muna Regency police officer. Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of Muna Regency police officer.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Self-efficacy 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Objek penelitian
16	<p>Muhammad Rizal Nur Irawan</p> <p>Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Pengolahan Keledai Di Desa Laren Lamongan</p> <p>Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM) Volume 4 No 2, Juni 2019</p>	<p>Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial sedangkan komitmen kerja tidak berpengaruh, serta yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena nilai komitmen kerja lebih kecil daripada nilai disiplin kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen kerja 2. Objek penelitian
17	<p>Paolo Rossi L. Ambarita, Agustina Hanafi and Yuliani</p> <p><i>The Influence of Self-efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study</i></p>	<p><i>Self-efficacy does not have a significant effect on performance, while the work environment has a significant effect on performance and the motivation variable is able to mediate Self-efficacy and work environment on performance, so that it has a significant positive effect on performance.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self-efficacy 2. Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Objek penelitian

	<p>on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya</p> <p>Open Journal of Business and Management, 2022, 10, 263-280</p>			
18	<p>Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan</p> <p>Pengaruh <i>Self-esteem</i>, <i>Self-Efficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Han Putra Jaya</p> <p>Jurnal Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa, 2019</p>	<p>Adanya pengaruh <i>self-esteem</i> terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh <i>Self-eficacy</i> terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan adalah adanya pengaruh <i>self-esteem</i>, <i>self-eficacy</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-eficacy</i> 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-esteem</i> 2. Objek penelitian
19	<p>Ratna Dewi Ningsih</p> <p>Pengaruh Kompetensi, <i>Self-eficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Medan</p> <p>Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2020</p>	<p>Kompetensi, <i>Self- Eficacy</i> dan Disiplin secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-eficacy</i> 2. Disiplin kerja 3. Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Objek penelitian
20	<p>Sinta Herlini Putri dan Onsardi</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Hasil penelitian FEB UMB Tahun 2019</p>	<p><i>Job Discipline has an effect on Employee Performance. Job Environment has an effect on Employee performance. means simultaneously the Job Discipline variable (X1) and Job Environment (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y) at The Medeline Hotel Bengkulu.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Objek penelitian
21	<p>Stevani Sebayang, S.Kom, MM dan</p>	<p><i>Self-esteem</i> dan <i>self-eficacy</i> secara parsial dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-eficacy</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-esteem</i>

	Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. Pengaruh <i>Self-esteem</i> dan <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia	simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.	2. Kinerja karyawan	2. Objek penelitian
22	Tantri Widiastuti, Tri Bodroastuti dan Dina Murtiana Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapat Masamar Sosial) Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 17(01) Maret 2020, 23-25	Variabel pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simulatan.	1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan	1. Motivasi 2. Objek penelitian
23	Tubagus Angga Dheviests and Setyo Riyanto <i>The Influence of Work Discipline, Self-efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk</i> <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology ISSN No:-2456-2156 Volume 5, Issues 1, January – 2020</i>	<i>The results showed that three (3) variables 'X' had a significant influences on employee performance at PT Gajah Tunggal Tbk, namely work discipline, self-efficacy and work environment. However, there are two (2) variables 'X' which need to be improved by the management of PT Gajah Tunggal Tbk especially in Building Plant D Department namely the work discipline variable and self-efficacy variable.</i>	1. Disiplin kerja 2. <i>Self-efficacy</i> 3. Kinerja pegawai	1. Lingkungan kerja 2. Objek penelitian
24	Vidia Aulia dan Triansari	Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan	1. Disiplin kerja	1. Kepuasan kerja

	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina <i>JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021</i>	terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	2. Kinerja karyawan	2. Objek penelitian
25	Yustin Poiyo, Silvy L Mandley dan Joubert B Maramis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2248 – 2257	Secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Disiplin kerja 2. Kinerja pegawai	1. Gaya kepemimpinan 2. Objek penelitian

Sumber: hasil olah data oleh peneliti (2022) dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel *self-efficacy* dan disiplin kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel *independent*

yaitu *self-efficacy* dan disiplin kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Tanpa adanya kinerja sumber daya manusia yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sudah banyak penelitian mengenai kinerja pegawai. Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh *self-efficacy* dan disiplin kerja. Selain itu penelitian ini menggunakan dasar teori Albert Bandura (2015) sebagai dimensi *self-efficacy*, Bejo Siswanto dalam Fanny Nugraha Putri & Mahir Pradana (2021) sebagai dimensi disiplin kerja dan Anwar Prabu Mangkunegara (2017) sebagai dimensi kinerja pegawai.

2.3.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditunjuk yang mempengaruhi hidup mereka. Dalam buku yang ditulis oleh Albert Bandura dengan judul *Self-efficacy in Changing Societies* (2015) menjekaskan pentingnya *self-efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu mencapai kinerja meskipun terdapat tekanan dalam pekerjaannya. Semakin tinggi *self-efficacy* individu semakin tinggi pula pencapaian kinerja, begitupun sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iwan Restu Ary & Anak Agung Ayu Sriathi (2019) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh *Self-efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mall Bali. Selain itu didukung juga oleh penelitian Ina Kurniawati & Elisabet Siahaan (2021) dalam penelitiannya berjudul “*Influence of Creativity, Self-efficacy and Social Skills Toward Performance of Banking Employees*” yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkatnya *self-efficacy* pegawai juga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hendra Wiyanto, C. Catur Widayati dan Siti Marliya (2022) yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, Self-efficacy and Work Motivation for Employee Performance*

menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan disiplin kerja yang baik di perusahaan atau instansi.

Dalam buku yang berjudul *Majaemen Sumber Daya Manusia* yang ditulis oleh Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Selain itu didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Herliani Putri & Onsardi (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja sehingga adanya

disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tantri Widiastuti, Tri Bodroastuti dan Dina Murtiana (2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapat Masamar Sosial) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

2.3.3 Pengaruh *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah faktor dari pegawai untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. *Self-efficacy* dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk ditanamkan oleh setiap pegawai dalam bekerja.

Self-efficacy tinggi dimiliki pegawai menunjukkan bahwa ia memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Ketika seorang pegawai menaati peraturan tempat ia bekerja, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih optimal. Dimana kinerja pegawai yang optimal akan tercapai dengan adanya kuantitas dan kualitas kerja yang baik, terjalin kerja sama yang baik antar pegawai, tanggung jawab kerja terpenuhi dan tingginya inisiatif kerja

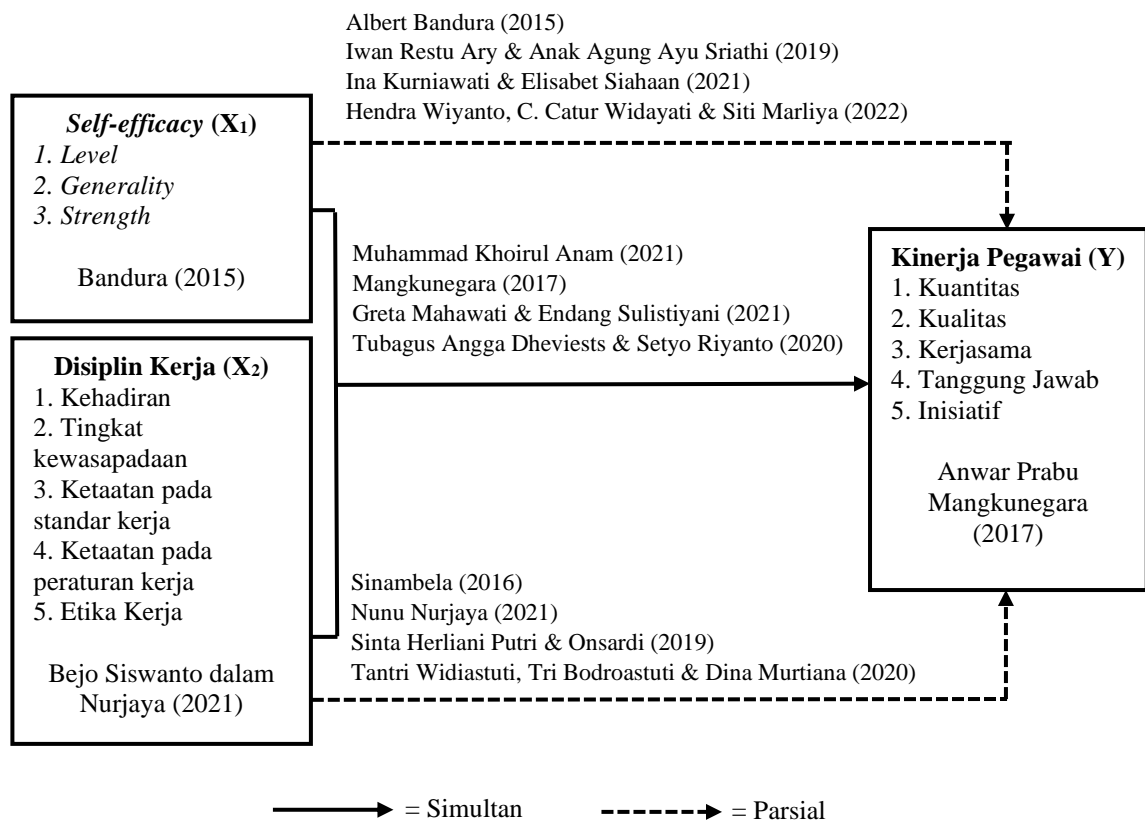
Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khoirul Anam (2021) dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, *Self-efficacy*, dan *Human Relations* terhadap Kinerja Karyawan” yakni menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Puspita Warna Kebumen. Oleh karena itu, *self-efficacy* pegawai yang baik akan memberikan kinerja serta kemampuan hasil kerja yang baik.

Sedangkan untuk menyangkut disiplin kerja, disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor disiplin kerja dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Selanjutnya dari penelitian Greta Mahawati & Endang Sulistiyani (2021) dalam penelitiannya berjudul “Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Didukung oleh penelitian menurut Tubagus Angga Dheviests & Setyo Riyanto (2020) yang berjudul *The Influence of Work Discipline, Self-efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk* menunjukkan bahwa *work discipline* (disiplin kerja) dan

self-efficacy memiliki pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *employee performance* (kinerja pegawai).

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi

hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan

Self-efficacy dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Secara parsial

- a. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai