

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

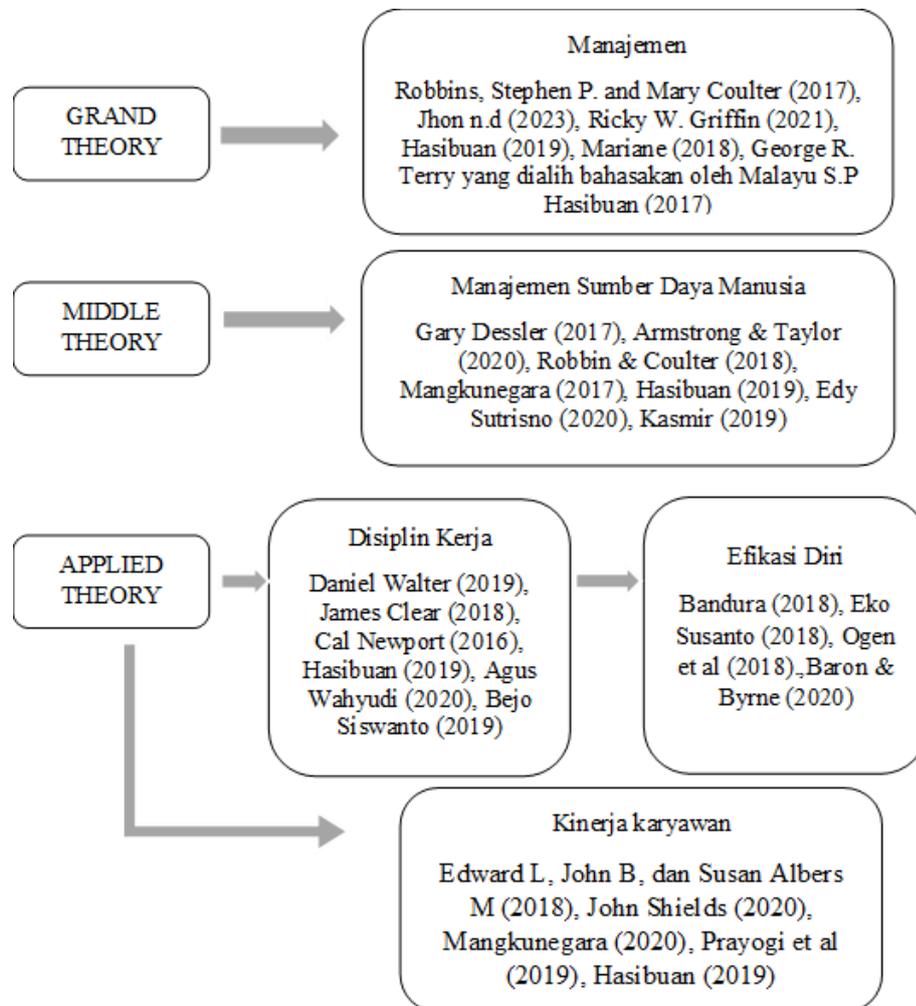
2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin kerja, Efikasi Diri, dan Kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil

penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi.



Sumber: Olah data peneliti (2023)

Gambar 2.1
Landasan teori

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) dan pengendalian (*controlling*) pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan alat untuk mengukur unsur-unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut Robbins Stephen and Mary Coulter (2017:26) mengemukakan bahwa:

“Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule” artinya “Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti

bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Menurut Jhon n.d. (2023:43) menyatakan bahwa:

“The principal object of management should be to secure maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for the employee” yang artinya “Tujuan utama manajemen seharusnya adalah untuk menjamin kemakmuran maksimal bagi pemberi kerja, ditambah dengan kemakmuran maksimal bagi karyawan”

Menurut Ricky W.Griffin (2021:7) menyatakan bahwa:

“Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines” yang artinya “Pendukung awal dari perspektif manajemen klasik memandang organisasi dan pekerjaan dari sudut pandang yang pada dasarnya mekanistik; yaitu, mereka pada dasarnya berusaha mengonseptualisasikan organisasi sebagai mesin dan pekerja sebagai roda penggerak di dalam mesin tersebut”.

Menurut James A.F. Stoner yang diterjemahkan oleh Handoko (2017:8) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua

sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.”

Menurut Mariane (2018) menyatakan 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 (2019:1) mengemukakan 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.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Peneliti mengemukakan pendapat yang dikemukakan George R. Terry yang diterjemahkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017:21) ia menyatakan bahwa fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentua strategi dan taktik yang tetap untuk mewujudkan target dan tujuua organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkunga organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Menurut Robbins & Coulter (2017:9) terdapat empat dari fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, mengembangkan rencana kerja yang terpadu, dan mengkoordinasikan berbagai aktivitas dalam mencapai tujuan sasaran-sasaran tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan tugas-tugas apa saja yang harus diselesaikan, siapa-siapa yang akan melakukannya, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, bagaimana struktur dan desain organisasi, dan dimana keputusan tersebut harus diambil.

3. Kepemimpinan (*Leading*)

Harus dapat memotivasi para bawahannya, membantu menyelesaikan konflik di antara mereka, mengarahkan para individu atau kelompok-kelompok individu dalam bekerja, memilih metode komunikasi yang paling efektif, serta menangani beragam isu lainnya yang berkaitan dengan perilaku karyawan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Memantau, membandingkan, dan mengevaluasi sejauh mana segala sesuatunya telah dilakukan sesuai rencana, memastikan sasaran-sasaran dapat dicapai, dan pekerjaan-pekerjaan diselesaikan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen berfungsi untuk memberikan arahan, koordinasi, dan pengendalian yang baik berdasarkan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan.

2.1.2.2 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut George R. Terry yang diterjemahkan oleh Malayu Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa, unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*The Six M in Management*” yakni, *Man, Money, Material, Machine, Methods* dan *Market*.

1. *Man* (Manusia)

Manusia memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak diabaikan. Dalam dunia modern uang sebagai alat tukar menukar dan alat mengukur nilai kekayaan, sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. *Methods* (Metode)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Cara kerja atau metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

4. *Material* (Barang/Perlengkapan)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam proses perlengkapan suatu kegiatan oleh suatu organisasi tertentu perlu dipersiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

5. *Machines* (Mesin)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen meliputi *man, money, material, machines, method*, dan *market*. Dengan memahami berbagai unsur tersebut, perusahaan dapat melakukan pengelolaan secara lebih maksimal

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam suatu bidang yang mencakup adanya kegiatan operasional dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan karyawan sebagai aktivitas suatu perusahaan. Manajemen sumber daya

manusia memiliki peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan 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 Robbins, Coulter (2018) menyatakan bahwa:

“Management is a process involving coordinating and supervising the work activities of other people, so that their activities can be completed efficiently and effectively” yang artinya “Manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Menurut Gary Dessler (2017) mengemukakan bahwa:

“Human resource management is a policy and training to meet the needs of workers or aspects contained in HR, such as management positions, recruitment, selection, training, compensation, and employee performance appraisal” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan”

Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”

Menurut Hasibuan (2019:10).

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Menurut Edy Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya.”

Menurut Kasmir (2019:6) 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.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:46) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puasa dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, Malayu S.P Hasibuan (2017:49) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi,

penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ini berperan penting untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

2.1.3.3 Aktivitas Utama Manajemen Sumber Daya Manusia

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2015:44) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas

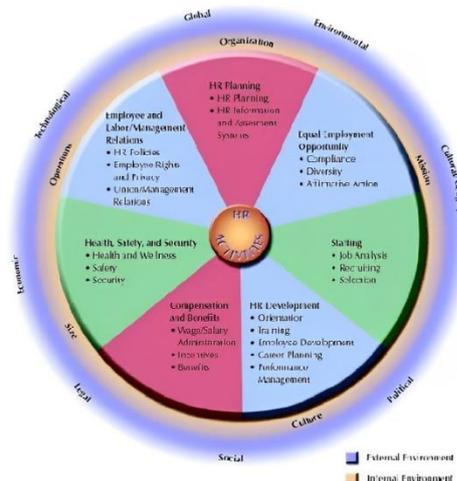
Diukur dari jumlah *output* per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.

2. Pelayanan

Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.

3. Kualitas

Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang. Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar 2.2.



Sumber: www.google.com

Gambar 2.2

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktivitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinan-kemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama *Equal Employment Opportunity*: kesempatan untuk mendapatkan perkerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau *Staffing*: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.

4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.
6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.4 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. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dalam bekerja.

Menurut Daniel Walter (2019:33) menyatakan bahwa:

“Work discipline is defined as a person's ability to maintain focus on goals and follow a predetermined plan of action yang artinya disiplin kerja

didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempertahankan fokus pada tujuan dan mengikuti rencana tindakan yang telah ditetapkan”

Menurut James Clear (2018:10) mengemukakan bahwa

“Work discipline or work discipline is defined as the ability to remain consistent in the desired habits and avoid temptations that can interfere with productivity yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk tetap konsisten pada kebiasaan yang diinginkan dan menghindari godaan-godaan yang dapat mengganggu produktivitas.

Menurut Cal Newport (2016:43) menyatakan bahwa:

“Work discipline is defined as the ability to do work that requires intensive focus and high concentration without distraction from external factors such as social media and email yang artinya disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan fokus dan konsentrasi tinggi secara intensif tanpa gangguan dari faktor-faktor eksternal seperti media sosial dan email.”

Menurut Hasibuan(2019: 193) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Menurut Agus Wahyudi (2020:9) menyatakan bahwa:

“Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang

telah ditetapkan oleh perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis”

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja seorang karyawan adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja perusahaan, apabila melanggar maka karyawan dapat menerima sanksi yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dalam peraturan kerja.

2.1.4.1 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dalam penerapan disiplin kerja terhadap karyawan perusahaan yaitu untuk memastikan perilaku karyawan agar konsisten dalam hal melakukan suatu pekerjaan, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Adapun menurut Siswanto (2016:291), mengatakan bahwa tujuan pada disiplin kerja meliputi dua faktor yaitu:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
 - a. Agar para karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sasaran dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diketahui bahwa tujuan disiplin kerja itu untuk menciptakan suatu keteraturan dalam diri. Untuk membuang dan memperbaiki kebiasaan buruk. Untuk membantu dan mengembangkan pengendalian atas diri.

2.1.4.2 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 karyawan 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.

Menurut Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan

harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

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

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan 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 karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam instansi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan

tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan 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 karyawan 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 karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan ada 8. Adanya peraturan disiplin dalam dunia kerja dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang lebih baik dengan hasil yang baik pula.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2019:298) dimensi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

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

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

2. Tingkat Kewaspadaan

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

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan 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 karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
- a. Suasana harmonis
 - b. Saling menghargai

2.1.5 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Teori Efikasi Diri 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. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang kuat tentang kemampuan dirinya dapat membantu proses kinerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan secara tuntas dan tepat waktu. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan Efikasi Diri yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami

karyawan tersebut juga tinggi. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian efikasi diri menurut para ahli:

Menurut Bandura (2018:67) mengemukakan bahwa:

"Self-efficacy is basically the result of cognitive processes in the form of decisions, beliefs, or expectations about the extent to which an individual estimates his own ability to carry out certain tasks or actions needed to achieve the desired results." yang artinya "Self efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan."

Menurut Ogen et al (2018)

"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 Baron & Byrne (2020:1064):

"Self-efficacy as an individual evaluation related to the ability or competence of themselves to do a task, achieve goals, and overcome obstacles" yang artinya " Efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait

dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan”

Menurut Eko Susanto (2018) menyatakan 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 pekerjaannya.”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tertentu atau menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2.1.5.1 Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura dikutip dalam Priska, dkk., (2020:112) berikut aspek-aspek yang dapat mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. Efikasi diri menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika memiliki keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah

maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya, apabila individu atau karyawan sulit bahkan tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan efikasi diri yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah.
4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari efikasi diri adalah keyakinan dan kepercayaan diri untuk menyelesaikan suatu masalah. Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu.

2.1.5.2 Sumber-sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura dikutip dalam Robbins & Judge (2017:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan efikasi diri adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*) Mendapatkan pengalaman yang relevan dengan tugas ataupun pekerjaan. Bila seorang sanggup melakukan pekerjaan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.
2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*) Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, efikasi diri dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.
3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*) Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber efikasi diri. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.
4. Umpan balik psikologis (*psychological response*) Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan efikasi diri. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain:

pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki efikasi diri yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Bandura diatas, efikasi diri bisa diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, dengan menggunakan salah satu atau gabungan dari keempat sumbernya. Sumber yang paling berpengaruh menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan efikasi diri yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Efikasi Diri karyawan Menurut Brown dikutip dalam Anam (2021:3) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, berikut ini merupakan empat faktor informasi pada efikasi diri tersebut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara

nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2. Pengalaman Orang *lain* (*Vicarious Experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dapat memotivasi diri dengan melihat kemampuan yang sebanding tersebut dalam mengerjakan suatu tugasnya, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan kualitas efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)

Kondisi fisiologis merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan individu, dalam hal ini individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis yang dimana mereka akan menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidak mampuan karena hal itu dapat melemahkan perfoma kerja yang dialami oleh individu.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura dikutip dalam Arista dkk., (2018:25) mengemukakan bahwa pada *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, adapun dimensi tersebut yaitu adalah sebagai berikut:

1. Tingkat (*Level*)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Berikut merupakan indikator dari dimensi *level*:

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

2. Keluasan (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas. Berikut merupakan indikator dari dimensi *generality*:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
 - 2) Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas maupun yang sempit
3. Kekuatan (*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. Efikasi diri yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila efikasi diri 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.

2.1.6 Kinerja Karyawan

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 Edward L, John B, dan Susan Albers M (2018:12) menyatakan bahwa:

“Performance or employee performance is the ability of an employee to achieve the work goals that have been set yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.”

Menurut John Shields (2020:47) mengemukakan bahwa:

“Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2020:67) menyatakan bahwa:

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

Menurut Prayogi et al (2019) menyatakan 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”

Menurut Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa:

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

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.

2.1.6.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, serta mengetahui seberapa berpengaruhnya kualitas dan kuantitas karyawan untuk mengetahui seberapa hasil tingkat dedikasi maupun hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. 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 karyawan 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 karyawan 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 karyawan 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

Berdasarkan hal tersebut penilaian kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

2.1.6.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja karyawan sangat penting dilakukan baik didalam organisasi maupun di perusahaan, penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin yang dilakukan oleh atasan secara langsung untuk mengetahui kinerja masing–masing karyawan. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut sedarmayanti (2020:264) yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) 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

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020:68), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan. 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.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Menerima pekerjaan yang telah ditentukan dan menghasilkan pekerjaan yang baik.
- b. Pengambilan keputusan yang baik dalam pekerjaan.

4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dapat diperoleh dengan hasil yang semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjalin kerjasama dan tingkat kemampuan karyawan bekerja secara berkelompok atau tim untuk menyelesaikan suatu masalah dengan berdiskusi bersama. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
- b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

5. **Inisiatif**

Inisiatif muncul dari dalam diri individu karyawan yang dimana hal tersebut berpengaruh untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisiatif karyawan dalam mengambil tindakan dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. 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	Greta Mahawati dan Endang Sulistiyani Efikasi diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021 (2021)	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.	1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu <i>self efficacy</i> dan disiplin kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	1. Tempat atau objek penelitian
2	S. Arifin Bintang Simbolon dan Shinta Oktafien <i>Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua</i> Technium Social Sciences Journal, Vol.20, 704-725, June 2021, ISSN 2668-7798.	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif dan signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pengaruh terbesar adalah disiplin kerja dan pengaruh terkecil adalah lingkungan kerja.	1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu disiplin kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan	1. Variabel bebas lingkungan kerja 2. Tempat atau objek penelitian
3	Arga Sandy Kurniawan, Sri Hartono dan Ratna Damayanti Analisis Kompetensi, Motivasi dan	Kompetensi, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ayam Penyet Surabaya dan secara parsial kompetensi, motivasi,	1. Variabel bebas disiplin kerja 2. variabel terikat kinerja karyawan	1. Variabel bebas kompetensi dan motivasi 2. Objek penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>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>disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan di Ayam Penyet Surabaya</p>		
4	<p>Arianindita</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.</p> <p>Jurnal Of Business and Management. Vol.5 No.2 (2018).</p>	<p>1. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta</p> <p>2. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta.</p>	<p>1. Variabel bebas yang sama yaitu disiplin kerja</p> <p>2. variabel terikat yang digunakan sama, yaitu kinerja</p>	<p>1. Variabel bebas berbeda yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja</p> <p>2. Objek penelitian berbeda</p>
5	<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>e-Proceeding of Management: Vol.8, No.4 Agustus 2021 Page 3640 ISSN: 2355-9357 (2021)</p>	<p>Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel bebas yaitu disiplin kerja</p> <p>2. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas motivasi</p> <p>2. Objek penelitian berbeda</p>
6	<p>Priska, dkk.</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.</p>	<p><i>Self Efficacy</i>, Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> (variabel <i>independent</i>)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (variabel <i>dependent</i>)</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu motivasi dan</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Bisnis dan Pembangunan Universitas Lambung Mangkurat Vol 9 No.1. (2020)			kepuasan kerja
7	Suprapti, dkk., <i>The Effect of Work Motivasion, Work Environment, Work Dicipline on Employee Performance of Public Health Center. Journal Industrial Engineering & Management Reasea</i> Universitas Stikubank Semarang. Vol. 1 No.2. (2020)	Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas.	1. Disiplin kerja 2. Kinerja	1. Variabel bebas yang digunakan berbeda yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja 2. tempat atau obyek penelitian
8	Febria Anggriani Ginting and Nikous Sihombing <i>The Effect of SelfEfficiacy, Work Motivation and Supervision on Employee Performance with Work Discipline as Intervening Variables In The Services Library And Archives Medan City</i> South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 24, Issue 6 (August) ISSN 2289-1560 (2021)	Efikasi diri, motivasi kerja, supervisi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan efikasi diri, motivasi kerja dan supervisi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan secara tidak langsung efikasi diri, motivasi kerja dan supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja . pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan	1. Efikasi Diri 2. Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Pengawasan 3. Objek Penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Arista, dkk Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD'S iin Bali Di Seminyak. Jurnal Values. Vol.3 No 1 (2022)	<i>Self efficacy</i> , dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel LLOYD'S Iin Bali di Seminyak.	1. Disiplin Kerja, <i>Self efficacy</i> (<i>variable independent</i>) 2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)	1. Tempat atau Objek penelitian yang berbeda
10	Hendra Wiyanto, C. Catur Widayati and Siti Marliya <i>The Influence of Organizational Culture, Selfefficacy and Work Motivation for Employee Performance</i> Dinasti International Journal of Education Management and Social Science Volume 3, Issue 3, February (2022)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. <i>Self Efficacy</i> (variabel bebas) 2. Kinerja Karyawan (variabel terikat)	1. Organisasi dan Budaya Kerja
11	Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi Pengaruh <i>Selfefficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990-7013	<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	1. Variabel bebas terdapat kesamaan yaitu <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan	1. Terdapat variabel yang berbeda yaitu <i>locus of control</i> 2. Objek penelitian berbeda
12	Muhammad Rizal Nur Irawan	Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial	1. Terdapat kesamaan	1. Komitmen Kerja

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<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>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>	<p>variabel bebas disipin kerja 2. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>2. Objek atau tempat penelitian</p>
13	<p>Putri Feriana dan Muhammad Sapruwan</p> <p>Pengaruh <i>Selfesteem</i>, <i>SelfEfficacy</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>selfesteem</i> terhadap kinerja karyawan, tidak adanya pengaruh <i>Self- efficacy</i> terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan adalah adanya pengaruh <i>self-esteem</i>, <i>self-efficacy</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. <i>Self efficacy</i> 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan</p>	<p>1. <i>Self esteem</i> 2. Tempat atau objek penelitian</p>
14	<p>Diansyah & Juliani</p> <p><i>The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i></p> <p>udapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5, No 2. (2022)</p>	<p>Mengacu pada hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Pemoderasi</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Motivasi 2. Objek penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	<p>Tubagus Angga Dheviests & Setyo Riyanto</p> <p><i>The Influence of Work Dicipline, SelfEfficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Departement at PT Gajah Tunggal Tbk.</i></p> <p>International Journal of Innovative Science and Research Technology. Vol. 5 No.1 (2020)</p>	<p>Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, <i>SelfEfficacy</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Building Plant D PT Gajah Tunggal Tbk.</p>	<p>1. Self Efficacy (variabel bebas) 2. Disiplin kerja (variable bebas) 3. Kinerja Karyawan (variabel terikat)</p>	<p>1. Objek penelitian 2. Lingkungan Kerja (variabel terikat)</p>
16	<p>Aulia & Trianasari</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.</p> <p>Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata. Vol.4 No.1 (2021)</p>	<p>Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel banyualit Spa'n Resort Lovina</p>	<p>1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kepuasan kerja 2. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
17	<p>Muhammad Khoirul Anam</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Puspita Warna Kebumen.</p> <p>Jurnal Aksara Publik Ekonomi Bisnis Vol. 2 No. 4. (2021)</p>	<p>Disiplin Kerja, <i>Self Efficacy</i> dan Human Relations berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Puspita Warna Kebumen</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. <i>Self efficacy</i> 3. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Sinta Herlini Putri dan Onsardi</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Hasil penelitian FEB UMB Tahun (2020)</p>	<p>Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. artinya secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di The Medeline Hotel Bengkulu.</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
19	<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 persial kompetensi, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan di Ayam Penyet Surabaya.</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan</p>	<p>1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Objek</p>
20	<p>Yustin Poiyo, Silvy L Mandley dan Joubert B Maramis</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado</p>	<p>Secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Gaya kepe mimpinan 2. Tempat atau objek penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2248 – 2257			
21	Astuti & Amalah <i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services</i> Herly, Ariawan and Partners Journal Pinisi Discretion Review Volume 1, Issue 2. 2018	<i>“The result showed that workplace Work Discipline had a negative effect on employed performance had a positive effect on employed performance”</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Discipline berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,	1. Disiplin Kerja (variabel bebas). 2. Kinerja karyawan (variabel terikat)	Objek penelitian
22	Paolo Rossi L. Ambarita, Agustina Hanafi and Yuliani <i>The Influence of Self-efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya</i> Open Journal of Business and Management, 2022, 10, 263-280	Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi mampu memediasi Efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	1. Efikasi diri 2. Kinerja Karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Objek Penelitian
23	Muhammad Ogen, Nurwati and Sinarwati <i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self-efficacy on Apparatus’ Performance in Police Resort of Mona Regency</i>	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kepolisian daerah Kabupaten Muna. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat kepolisian Kabupaten Muna. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan	1. Disiplin kerja 2. Efikasi Diri	1. Kepuasan kerja 2. Objek penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) eISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 8. Ver. II (August. 2018), PP 50-55	terhadap kinerja aparat kepolisian Kabupaten Muna		
24	Ratna Dewi Ningsih Pengaruh Kompetensi, <i>Selfefficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Medan Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2020	Kompetensi, <i>Self- Efficacy</i> dan Disiplin secara bersama–sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan	1. <i>Self Efficacy</i> 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi 2. Objek Penelitian
25	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

Sumber: Hasil olah data peneliti dari berbagi sumber (2023)

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 disiplin kerja dan *self efficacy* sebagai variabel *independent* dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu tersebut 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 disiplin kerja dan *self efficacy* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan. 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

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas atara variabel penelitian yang dilakukan. Dalam kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independent* yaitu Disiplin Kerja (X_1), Efikasi diri (X_2), terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan CV. TIGA DELAPAN GRUP Cianjur. Selain itu penelitian ini menggunakan dasar teori Albert Bandura (2015) sebagai dimensi *self-efficacy*, Bejo Siswanto (2019) sebagai dimensi disiplin kerja dan Anwar Prabu Mangkunegara (2020) sebagai dimensi kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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 ditulis oleh Sinambela 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 hasil penelitian yang dilakukan oleh Fanny Nugraha Putri dan Mahir Pradana (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Selain itu, ada penelitian lain yang dilakukan oleh Aulia & Trianasari (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.

Dengan demikian dari kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila adanya efikasi diri pada diri karyawan yang diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu karyawan maka dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. 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.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priska, dkk (2020) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Febria Anggriani Ginting and Nikous Sihombing (2021) yang menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

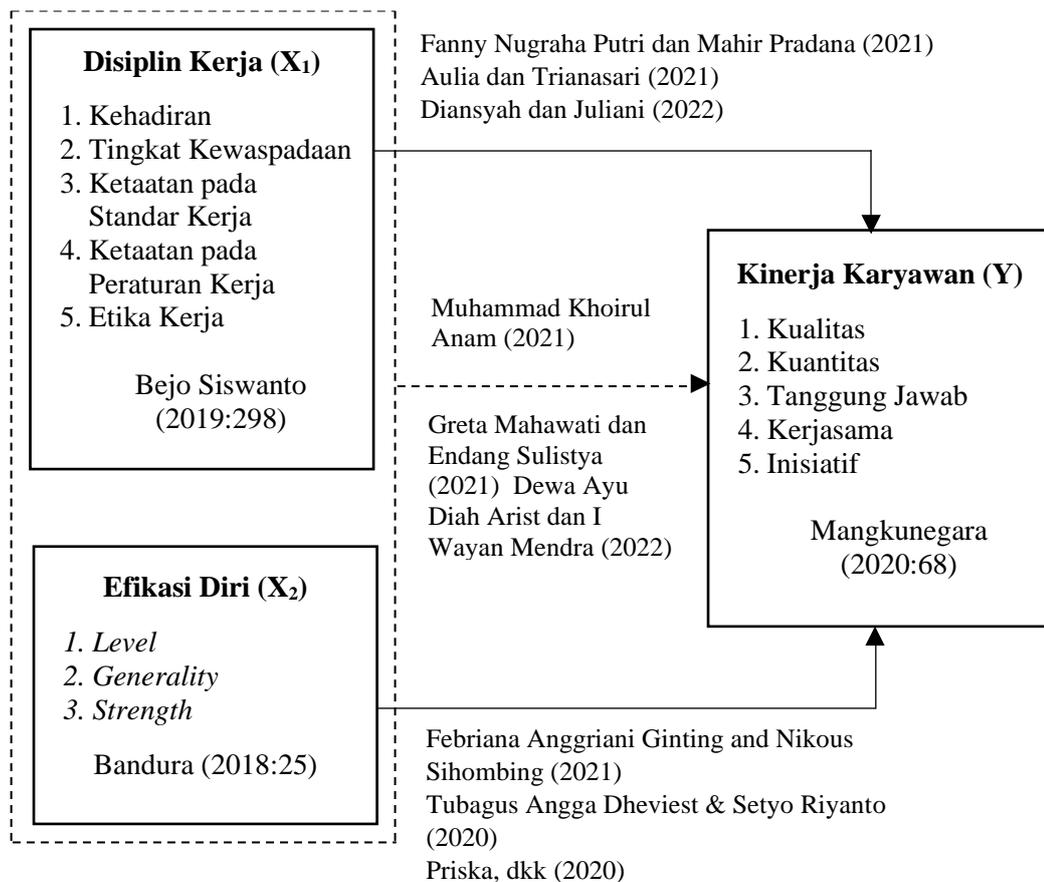
Dengan demikian dari kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai ialah faktor dari pegawai untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Disiplin kerja dan *Self-efficacy* merupakan hal yang sangat penting untuk ditanamkan oleh setiap pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Khoirul Anam (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi di puspita Warna Kebumen). Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Dewa Ayu Diah Arista, I Wayan Mendra & Purnawati, N (2022) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD'S IIN Bali di Seminyak.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Efikasi Diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut berikut adalah kerangka pemikiran yang dapat digambarkan melalui paradigma penelitian yang telah dilakukan dimana digunakan dalam melakukan penelitian diatas yang akan digambarkan pada paradigma sebagai berikut:



Sumber : Pengolahan Data oleh Peneliti (2023)

Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

Keterangan:

----> = Pengaruh secara Simultan —> = Pengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

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. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b. Terdapat pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan.