

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini berisikan landasan teori-teori penelitian yang berguna sebagai dasar dalam pemikiran ketika melakukan pembahasan tentang masalah yang diteliti. Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu kompetensi digital, komitmen organisasi, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Teori-teori yang digunakan memuat dari berbagai sumber berupa buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah- masalah yang akan diteliti.

2.1.1. Landasan Teori

Dalam penentuan teori-teori yang digunakan sebelumnya peneliti akan menentukan terlebih dahulu mana *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*.

Grand theory adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. *Grand theory* ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen.

Middle theory adalah teori yang berada pada level mezo atau menengah, yang dimana fokus kajiannya adalah makro dan mikro. *Middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Applied theory adalah teori yang berada pada level mikro dan siap untuk diaplikasikan dan konseptualisasi. *Applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Kompetensi Digital, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* dan Kinerja Pegawai.

2.1.2. Manajemen

2.1.2.1. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry (2017:1) “*Management is a process of which consist of planning, organizing, movement, and control conduicted to determinate achive goals that have been utilization thought the use of human resource and othe rersource*” Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan - tujuan organisasional atau maksud - maksud yang nyata.

Jika teori menurut Robbins Stephen P. & Coulter Mary (2017:36) “*Human resources management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire train, motivative, and maintain employees*” Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang dari studi manajemen yang berfokus pada cara menarik, merekrut, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan.

Sedangkan menurut M Anang & Budi W (2019:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Beberapa ahli diatas juga mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Proses ini bertujuan untuk mengarahkan kelompok orang dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara keseluruhan, manajemen dapat dipahami sebagai suatu kerangka kerja yang mengintegrasikan berbagai fungsi untuk memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal dalam mencapai tujuannya..

2.1.2.2.Fungsi Fungsi Manajemen

Fungsi-Fungsi manajemen menurut George R. Terry (2017:2) terdapat lima fungsi :

1. Perencanaan (*Planning*)

Menentukan tujuan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan tujuan itu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengelompokkan, menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan kegiatan itu.

3. Penyusunan Personalia (*Staffing*)

Menentukan keperluan keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan tenaga kerja.

4. Penggerak (*Motivating*)

Mengarahkan atau menyalur perilaku manusia ke arah tujuan tujuan.

5. Pengawasan (*Controlling*)

Mengukur pelaksanaan dengan tujuan tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan penyimpangan dan mengambil tindakan tindakan korektif yang diperlukan.

6. Penilaian (*Evaluation*)

Proses pengukuran dan perbandingan hasil hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:10) menjelaskan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Jika teori menurut Dessler Gary (2020:3) “*Management is an activity to achieve company goals by planning, organizing, staffing leading, and controlling*” Manajemen adalah suatu aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan merencanakan, mengorganisir, mengisi, memimpin, dan mengendalikan.

Selain itu menurut Sinambela (2021:7) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengaturan individu yang merupakan anggota organisasi atau kelompok kerja. MSDM juga mencakup berbagai aspek seperti perancangan pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan pegawai, pengembangan karyawan, manajemen karier, kompensasi, evaluasi kinerja, pengembangan tim, hingga pengelolaan masa pensiun.”

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut.

2.1.3.2.Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:21), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan

koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat

diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondusifitas, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-normas sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja

suatui nstansi yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

2.1.4. Kompetensi Digital

2.1.4.1. Pengertian Kompetensi Digital

Menurut Ira Puspitadewi (2019:250) “Kompetensi digital adalah kompetensi yang mempengaruhi tingkat percaya diri serta kekritisan seseorang dalam bekerja, belajar, mengembangkan diri serta berpartisipasi dalam masyarat.”

Jika teori menurut (Marguna Andi Milu, 2020) “Kompetensi *e-Skills* atau kompetensi digital adalah konsep yang mencakup keterampilan yang berkaitan dengan teknologi. Kompetensi digital mencakup kemampuan dalam Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang diperlukan oleh semua perusahaan dan organisasi.”

Selain itu teori menurut Wahono et al., (dalam Elisnawati, 2023) menyatakan bahwa “Kompetensi digital juga merupakan kemampuan si Pegawai, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai Pegawai di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan.”

Sedangkan teori menurut Barboutidis & Stiakakis (2023:617), “*Digital competence refers to the various abilities required to function effectively in a digital environment*” Kompetensi digital merupakan berbagai kemampuan yang diperlukan untuk berfungsi secara efektif dalam lingkungan digital.

Berdasarkan dari definisi para ahli di atas, peneliti memahami bahwa kompetensi digital adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengakses, menggunakan, menciptakan, dan membagikan sumber daya digital secara efektif. Kompetensi ini juga diperlukan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi melalui teknologi digital, serta untuk memanfaatkan media digital yang tersedia dengan efisien dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

2.1.4.2.Faktor-Faktor Kompetensi Digital

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Barboutidis & Stiakakis (2023:634), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi digital, antara lain:

1. Usia

Individu yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital dibandingkan dengan individu yang lebih tua. Hal ini disebabkan karena generasi muda lebih terbiasa dengan teknologi digital sejak usia dini, tumbuh di era di mana perangkat digital dan internet telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, individu yang lebih tua menghadapi tantangan yang lebih besar dalam beradaptasi dengan teknologi baru, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dalam lingkungan digital. Namun, dengan pelatihan yang tepat, individu dari semua kelompok usia dapat meningkatkan kompetensi digital mereka.

2. Tingkat Pendidikan

Lulusan perguruan tinggi biasanya lebih familiar dengan pembuatan konten digital dibandingkan lulusan pelatihan keterampilan. Hal ini disebabkan oleh perhatian yang lebih besar terhadap teknologi digital dan keterampilan teknis selama pendidikan tinggi. Program akademik di universitas sering kali mencakup pelatihan dan pengalaman dalam penggunaan alat-alat digital untuk penelitian, presentasi, dan pembuatan proyek, memberikan lulusan perguruan tinggi keuntungan dalam kompetensi pembuatan konten digital. Sementara itu, pelatihan keterampilan lebih fokus pada keterampilan praktis yang spesifik untuk pekerjaan tertentu, dengan penekanan yang lebih sedikit pada penggunaan teknologi digital secara luas.

3. Pekerjaan atau Spesialisasi

Individu dengan spesialisasi atau keahlian tertentu cenderung lebih terampil dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan berkolaborasi. Misalnya, profesional di bidang teknologi informasi atau media mungkin memiliki keterampilan komunikasi digital yang lebih baik karena penggunaan teknologi merupakan bagian penting dari pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu dalam pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan teknologi mungkin kurang terpapar alat-alat komunikasi digital, sehingga mempengaruhi kompetensi mereka dalam bidang ini. Namun, di era digital saat ini, semakin banyak pekerjaan yang memerlukan keterampilan komunikasi dan kolaborasi digital, sehingga penting bagi semua individu untuk terus mengembangkan kemampuan ini.

4. Kepemilikan dan Penggunaan Laptop (PC)

Individu yang memiliki laptop pribadi dan menggunakannya secara rutin cenderung memiliki literasi informasi dan data yang lebih baik serta kemampuan pemecahan masalah yang lebih tinggi. Laptop memberikan akses ke berbagai sumber daya digital dan alat yang memungkinkan pengguna untuk mencari, mengelola, dan menganalisis informasi dengan lebih efisien. Penggunaan laptop juga memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks yang memerlukan pemikiran kritis dan pemecahan masalah, seperti pemrograman, analisis data, dan pembuatan dokumen. Oleh karena itu, akses rutin dan familiaritas dengan laptop dapat memperkuat keterampilan literasi informasi dan kemampuan pemecahan masalah individu.

5. Kepemilikan dan Penggunaan *Smartphone*

Pengguna *smartphone* cenderung lebih mahir dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital karena sering menggunakan perangkat tersebut dalam kegiatan sehari-hari. *Smartphone* telah menjadi alat komunikasi utama bagi banyak orang, memungkinkan mereka untuk tetap terhubung melalui pesan instan, panggilan video, email, dan media sosial. Penggunaan aplikasi berbasis internet dapat memfasilitasi kolaborasi secara real-time, berbagi dokumen, dan koordinasi tugas. Dengan demikian, penggunaan *smartphone* yang intensif membantu individu mengembangkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi digital yang penting dalam berbagai konteks, baik pribadi maupun profesional.

6. Penggunaan Teknologi atau Internet

Pengguna internet yang aktif cenderung memiliki literasi informasi dan data yang lebih baik. Akses yang sering dan teratur ke internet memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan dalam mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara efisien. Selain itu, penggunaan internet juga membuka peluang untuk belajar dan mengembangkan kemampuan baru melalui berbagai sumber daya online seperti kursus daring, tutorial, dan komunitas belajar. Internet menyediakan akses ke informasi global serta alat-alat digital yang dapat digunakan untuk analisis data dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, penggunaan internet secara aktif tidak hanya meningkatkan literasi informasi tetapi juga memperkuat kemampuan pemecahan masalah serta inovasi individu.

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Kompetensi Digital

Menurut Barboutidis & Stiakakis (2023:636), terdapat lima dimensi kompetensi digital, yaitu:

1. Literasi Informasi dan Data (*Information and Data Literacy*)

Dimensi Literasi Informasi dan Data diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Mencari informasi dan data yang relevan.
- b. Mengevaluasi kredibilitas informasi dan data yang ditemukan.
- c. Mengelola dan menyimpan data serta konten digital.

2. Komunikasi dan Kolaborasi (*Communication and Collaboration*)

Dimensi Komunikasi dan Kolaborasi diukur dengan menggunakan enam indikator, yaitu:

- a. Berinteraksi melalui teknologi digital.
- b. Berbagi informasi melalui teknologi digital.
- c. Berpartisipasi dalam aktivitas masyarakat melalui teknologi digital.
- d. Bekerja sama menggunakan teknologi digital.
- e. Memahami etika dalam berkomunikasi secara digital.
- f. Mengelola identitas digital.

3. Pembuatan Konten Digital (*Digital Content Creation*)

Dimensi Pembuatan Konten Digital diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- a. Membuat dan mengembangkan konten digital.
- b. Mengintegrasikan dan memodifikasi konten digital.
- c. Memahami hak cipta dan lisensi.
- d. Mampu dalam pemrograman dan pengkodean.

4. Keamanan Digital (*Safety*)

Dimensi Keamanan Digital diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- a. Melindungi perangkat digital.
- b. Melindungi data pribadi dan privasi.

- c. Menjaga kesehatan dan kesejahteraan saat menggunakan teknologi digital.
 - d. Memahami dampak lingkungan dari penggunaan teknologi digital.
5. Penyelesaian Masalah (*Problem Solving*)

Dimensi Penyelesaian Masalah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu:

- a. Mengatasi masalah teknis dalam penggunaan teknologi digital.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan dan solusi teknologi yang tepat.
- c. Menggunakan teknologi digital secara kreatif.
- d. Mengidentifikasi kekurangan kompetensi digital pribadi.

2.1.5. Self Efficacy

2.1.5.1. Pengertian Self Efficacy

Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017:338) “*Self Efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah di berbagai situasi, serta kemampuan untuk menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, memungkinkan individu tersebut untuk mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.”

Selain itu teori menurut Flora Puspitaningsih (2018:67) “*Self-efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Jika teori menurut Bandura dalam Fitria et al., (2019:5) “*Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil dalam situasi tertentu. Keyakinan ini mencakup

aspek seperti kepercayaan diri, kemampuan untuk beradaptasi, serta kualitas dan kuantitas kognitif yang dimiliki, serta kemampuan untuk bertindak di bawah tekanan.”

Sedangkan menurut Ramadhani (2020:3) “*Self-efficacy* atau efikasi diri berperan penting dalam menentukan seberapa besar upaya yang dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas dan seberapa lama mereka akan bertahan dalam pekerjaan atau tugas tersebut. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan merasakan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah.”

Dengan kata lain, *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah di berbagai situasi. Konsep ini mencakup kemampuan individu untuk menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga memungkinkan mereka untuk mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.5.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Fitria et al., (2019:10) tinggi rendahnya *Self Efficacy* efikasi diri seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Ada beberapa faktor yang memengaruhi *Self Efficacy* efikasi diri yaitu:

1. Budaya

Budaya dapat memengaruhi efikasi diri melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai penilaian efikasi diri dan konsekuensi dari keyakinan diri.

2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi efikasi diri Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibanding laki-laki yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan yang dihadapi individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri.

4. Insentif Eksternal

Insentif berupa reward yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. Reward bisa berupa pujian, materi,

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Efikasi diri seseorang tinggi jika ia memiliki status sosial yang tinggi. Sebaliknya efikasi diri seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif dan negatif tentang dirinya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi self efficacy antara lain budaya, jenis kelamin, sifat dari tugas yang dihadapi,

intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.1.5.3. Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Peningkatan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan *self efficacy*. Tingkat *Self efficacy* yang dimiliki individu dapat diukur dari dimensi *self efficacy*. *Self efficacy* yang dimiliki tiap orang berbeda beda, tergantung pada aspek yang memiliki pengaruh penting pada perilaku. Fitria et al., (2019:9) membedakan *self efficacy* menjadi 3 dimensi, yaitu :

a. Magnitude

Berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan dan dihadapkan pada individu menurut tingkat kesulitannya maka individu tersebut akan lebih memilih tugas-tugas yang mudah/ sederhana, sedang, dan tinggi/sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk dilaksanakannya serta mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkat laku yang akan dicoba atau dihindari.

b. Generality

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tugas dengan keyakinan individu atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beberapa individu akan merasa mampu melakukan tugas dalam bidang luas, sementara individu yang lain mungkin hanya bisa pada bidang tertentu dalam menangani, melakukan, menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pengalaman yang berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan

terbatas pada bidang tingkah laku khusus, sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai bidang tugas.

c. *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kemantapan dan kekuatan seseorang terhadap keyakinannya untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan sempurna. Individu dengan efikasi diri yang lemah lebih mudah menyerah pada ketidakberhasilan, sementara individu dengan efikasi diri yang kuat akan tetap berupaya meskipun dijumpai pengalaman yang menghambatnya. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemampuan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:77) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy* :

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

Yaitu penilaian kemampuan individu pada tugas yang sedang dihadapinya.

Magnitude terbagi atas 3 bagian yaitu:

- a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)

Penilaian *efficacy* individu berdasarkan aktivitas keseluruhan tugas yang pernah dijalannya. Jadi *generality* berkaitan dengan tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. *Generality* terbagi atas 3 bagian yaitu:

- a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)

Ketahanan dan keuletan individu dalam menyelesaikan masalah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan masalah akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak kesulitan dan tantangan. *Strength* terbagi atas 2 bagian yaitu:

- a. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- b. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.1.6. **Komitmen Organisasi**

2.1.6.1. **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi di mana karyawan mendukung perusahaan dan tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memberikan usaha maksimal untuk kemajuan perusahaan tersebut.

Selain itu teori menurut Wibowo (2016:430) “Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam kegiatan organisasi, serta loyal terhadap organisasi

dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan menunjukkan bahwa individu merasa terikat pada pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti individu tersebut mendukung organisasi yang mempekerjakan mereka.”

Jika teori menurut Robbins dan Judge (dalam Syarif, 2017:25) “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.”

Sedangkan menurut badrianto Yuan & Astuti (2023:842) “Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan individu terhadap organisasi. Komitmen tinggi berdampak positif pada produktivitas, kinerja, absensi, dan tingkat pergantian karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memprioritaskan masa depan organisasi dan berusaha mengembangkannya ke arah yang lebih baik.”

Dengan kata lain, komitmen organisasi mencerminkan kondisi di mana seorang pegawai berpegang pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan menunjukkan bahwa individu memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti individu tersebut mendukung organisasi yang mempekerjakan mereka.

2.1.6.2.Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Syarif (2017:47) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik Pribadi

Ini mencakup potensi, kapasitas, kemampuan, dan kemauan seorang karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Faktor ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi, dan nilai-nilai pribadi.

2. Karakteristik Pekerjaan

Faktor ini berhubungan langsung dengan kondisi pekerjaan itu sendiri, termasuk tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik yang diterima.

3. Karakteristik Organisasi

Ini mencakup aspek seperti desentralisasi dan otonomi dalam tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta sifat dan karakteristik pimpinan serta cara pengambilan keputusan dan kebijakan di organisasi.

4. Sifat dan Kualitas Pengalaman Kerja

Berbagai aspek dari pengalaman kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Kontribusi dari keempat faktor di atas tidak hanya pada komitmen afektif tetapi juga pada keseluruhan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Keterandalan organisasi, kepuasan kerja, dan persepsi terhadap manajemen partisipatif memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen afektif.
2. Persepsi terhadap manajemen partisipatif memiliki kontribusi yang signifikan pada komitmen normatif.
3. Tidak ditemukan faktor yang signifikan mempengaruhi komitmen kontinyu.

Bahwa faktor-faktor diatas seperti faktor personal, situasional, dan posisi juga dapat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi.

2.1.6.3. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Syarif (2017:32) adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Perasaan emosional pegawai terhadap organisasi dan keyakinan mereka terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tersebut.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasakan pegawai dari tetap berada dalam organisasi dibandingkan dengan meninggalkannya. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa terikat pada perusahaan karena imbalan

finansial yang tinggi dan percaya bahwa keluar dari perusahaan akan berdampak negatif pada kesejahteraan keluarganya.

- a. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya.
- b. Ketertarikan pegawai kepada pekerjaan.
- c. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.

3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Kewajiban moral atau etis untuk tetap bertahan dalam organisasi. Seseorang mungkin merasa perlu untuk tetap bersama pemberi kerja karena merasa tidak etis jika meninggalkan mereka.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi.
- b. Kebahagiaan dalam bekerja.
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi.

2.1.7. Kinerja

2.1.7.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu karyawan dalam suatu periode tertentu.

Selain itu teori menurut Robbins dalam Bintaro (2017:105) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut.”

Jika teori menurut John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:66) yang menyatakan bahwa "Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang

diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Sedangkan menurut Armstrong dan Barondalam Wibowo dalam Khaerana (2020:83) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan hal yang berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strtegis organisasi. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan."

Menurut Lijan & Sarton dalam Silviana & Novriansyah (2023:404) "Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, yang merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan."

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

2.1.7.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja Menurut Payaman Simanjuntak dalam Bintaro (2017:112), kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor utama:

a. Faktor Kompetensi Individu

Mencakup kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan mental, pendidikan, pelatihan, serta pengalaman. Selain itu, motivasi dan etos kerja juga berperan penting, di mana latar belakang keluarga dan lingkungan sosial dapat mempengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Meliputi pengorganisasian yang jelas, penyediaan sarana kerja, serta kenyamanan lingkungan kerja. Ini penting agar setiap individu memahami tugas dan sasaran yang harus dicapai.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Berhubungan dengan kemampuan manajerial dalam membangun sistem kerja yang efektif, mengembangkan kompetensi pekerja melalui pelatihan, serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

2.1.7.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. John Miner dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:72) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja.

Kualitas merujuk pada aspek yang berkaitan dengan proses pekerjaan hingga hasil akhir yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas, yang didukung oleh sumber daya

lainnya. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.
- c. Kehandalan.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah atau batas maksimum yang harus dicapai oleh pekerja dalam waktu yang ditentukan oleh atasan perusahaan.

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan indikator yaitu:

- a. Ketepatan Waktu.
- b. Hasil kerja.
- c. Kepuasan kerja.

3. Kerjasama.

Kerjasama adalah sikap dan perilaku setiap karyawan dalam menjalin hubungan kolaboratif dengan atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan kerjasama.
- b. Kekompakan.

4. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab berkaitan dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan dan harus dipertanggung jawabkan oleh karyawan, terutama jika ada

pekerjaan yang belum memenuhi harapan atasan. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri anggota untuk melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu Kemandirian.

2.1.8. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variable penelitian dengan variable penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ratu Nursyifa Fathiyatuzzahra, Fetty Poerwita Sary 2024 Jurnal: Pengaruh Kompetensi Digital dan Pelatihan: Kunci Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kuningan. Jurnal: Journal of Management and Bussines (JOMB) E-ISSN: 2684-8317 P-ISSN: 2656-8918 Volume 6, Nomor 1, Januari - Juni 2024 DOI: https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.6995	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik kompetensi digital maupun pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuningan.	a. Variabel Kompetensi digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen pelatihan.
2.	Nelly Chandrawati Manalu (2024) Jurnal: Pengaruh Kompetensi Digital dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Batam. Jurnal: Jurnal Tata Kelola Pendidikan p-ISSN 2746-8895 e-ISSN 2746-8909 URL: https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital merupakan faktor penting yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.	a. Variabel Kompetensi digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen modal sosial.
3.	Fendi Hidayat, Sumantri, Angelina Eleonora Rumengan, Chablullah Wibisono and Muammar Khaddafi (2023)	Hasil penelitian ini Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Kompetensi digital.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal: <i>The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction</i> Jurnal: <i>International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities</i> e-ISSN: 2948-4723 URL: https://journal.srnintellectual.com/index.php/ijassh		b. Variabel Dependen Kinerja.	independen kepemimpinan Digital, Teknologi Informasi.
4	Elisnawati, Masdar Mas'ud, Abbas Selong (2023) Jurnal : Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal: Journal on Education E-ISSN: 2654-5497 P-ISSN: 2655-1365 Volume 05, No. 03 URL: http://jonedu.org/index.php/joe	Hasil penelitian ini Kompetensi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Kompetensi digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja
5	Tituk Indra Yusanti, Sri Suprpti (2023) Jurnal: <i>Influence Of Workload And Digital Competency On Performance Of Employees.</i>	Hasil penelitian ini adalah variabel Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Kompetensi digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen beban kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal: <i>The 1st Proceeding of The International Conference on Business and Economics</i> Vol.1, No.1 January 2023 e-ISSN: 2963-4733 p-ISSN: 2963-9794 Page 73-85 DOI: https://doi.org/10.56444/i-cbeuntagsmg.v1i1.286			
6	R. Anggiwidya Garini, Muafi (2023) Jurnal: <i>The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X R.</i> Jurnal: <i>IJBES Business Ecosystem & Strategy</i> VOL 5 NO 2 (2023) ISSN: 2687-2293 DOI: https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i2.403	Hasil penelitian yang didapatkan Kompetensi digital tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Kompetensi digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen keseimbangan kehidupan kerja, dan stres kerja. c. Tidak menggunakan variabel moderasi kecerdasan emosional.
7	Yeti Laelasari, Dicky Jhoansyah, Faizal Mulia Z (2024) Jurnal: Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal: <i>Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah</i>. Volume 6 Nomor 11 (2024) 6959 – 6970 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351	Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Self Efficacy, Lingkungan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen Lingkungan Kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i11.3394			
8.	Dimas Bima Anggriawan, Ida Bagus Made Widiadnya, Sapta Rini Widyawati (2022). Jurnal: Pengaruh Motivasi, <i>Self Efficacy</i>, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Jurnal: Ekonomi dan Manajemen Values, Volume 3, Nomor 2 e-ISSN: 2721-6810 URL: https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4917	Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi, <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel <i>Self Efficacy</i>. b. Variabel Dependen Kinerja.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen Motivasi dan Beban Kerja.
9.	Pricila natalia sembiring, Onan Marakali Siregar (2023) Jurnal: <i>The Influence of Employee Engagement and Self-efficacy on the Performance of PDAM Tirtauli Pematangsiantar Employees</i> Jurnal: <i>Formosa Journal of Applied Sciences</i> (FJAS) Vol. 2, No. 10 2023: 2573-2584 ISSN-E: 2962-6447 DOI: https://doi.org/10.55927/fjas.v2i10.6440	Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian di PDAM Tirtauli Pematangsiantar.	a. Variabel <i>Self Efficacy</i>. b. Variabel Dependen Kinerja.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen keterikatan karyawan.
10	Citra Utami, Siti Mujanah (2023). Jurnal: <i>The Effect of Self-Efficacy, Self-</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self-efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap	a. Variabel <i>Self-efficacy</i> .	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Leadership, and Work Ethic on Employee Performance in Manufacturing Companies.</i> Jurnal: ICASI International Conference on Advance & Scientific Innovation Volume 2023 DOI: 10.18502/kss.v8i9.13408	kinerja karyawan di perusahaan manufaktur.	b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	variabel independen kepemimpinan dan etos kerja.
11	Khaerana (2020) Jurnal: Pengaruh <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Jurnal: Jurnal Ecoment Global Universitas Indo Global Mandiri P-ISSN: 2540–816X E-ISSN: 2685–6204 Volume 5 Nomor 1 Edisi DOI: https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.	a. Variabel Kompetensi digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian.
13	Tamawiwiy & Edastama (2024) Journal: <i>The Influence of Competence, Motivation, Self-Efficacy and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance.</i> Journal : Siber Journal of advanced Multidisciplinary (SJAM) P-ISSN: 2987-1018 E-ISSN: 2987-1069 Vol. 1, No.4 DOI:	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, efikasi diri, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator.	a. Variabel <i>Self Efficacy</i>. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen kompetensi dan motivasi. c. Tidak menggunakan variabel moderasi kepuasan kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.38035/sjam.v1i4			
14	Jufrizen, Bella Olivia Rizki, Muhammad Arif (2022). Jurnal: <i>Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance</i>. Jurnal: <i>International Journal of Business Economics (IJBE)</i> E-ISSN : 2686-472X Vol 4. Issue 1 September 2022 URL: http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijbe eISSN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan.	a. Variabel komitmen organisasi b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen keterlibatan kerja. c. Tidak menggunakan variabel mediasi motivasi kerja.
15.	Puliwarna T, S. Pantja Djati, Elisabeth Tanti P. (2023). Jurnal: <i>The Effect of Digital Leadership, organizational culture, digital competence and organization's commitment on Organizational Performance: Information Technology System in Indonesian Navy</i>. Jurnal: <i>International Journal of scientific research and management</i>. Vol. 11 No. 04 2023 ISSN (e): 2321-3418 DOI: https://doi.org/10.18535/ijrm/v11i04.em06	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, sementara komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.	a. Variabel kompetensi digital dan komitmen organisasi. b. Variabel Dependen kinerja organisasi.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen kepemimpinan digital, budaya organisasi dan sistem teknologi informasi. c. Tidak menggunakan variabel moderasi organizational citizenship behaviour (OCB)
16	Muhamad Abdul Rosyid dan Ilma Darajat (2022).	Hasil penleitian membuktikan bahwa Komitmen organisasi akan	a. Variabel komitmen organisasi.	a. Lokasi dan objek penelitian.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. Jurnal: <i>Dynamic Management Journal</i> ISSN (Online) 2580-2127 Volume 6 No. 2 Tahun 2022 URL: http://jurnal.umat.ac.id/index.php/dmj	membawa efek positif dan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.	b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	b. Tidak menggunakan variabel intervening kepuasan kerja.
17	Moh. Rizal, Hedy Vanni Alam, Lisda L. Asi (2023). Jurnal: Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Jurnal: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023. URL: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.	a. Variabel komitmen organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian.
18	Firazzahran Naila Badzaly (2021). Jurnal: Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal: Journal Riset Akuntansi Volume 1, No. 2, Tahun 2021, Hal: 66-71	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh penerapan total quality management, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.	a. Variabel komitmen organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen penerapan total quality management dan motivasi kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	ISSN: 2798-6438 URL: https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411			
19	Vicky Akbar, Zahro, Ari Muhardono (2023). Jurnal: Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Kepribadian, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kospin Jasa Pusat Pekalongan). Jurnal: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis (Senesis). Vol 1 No 1 (2023) ISSN 3025-8081 URL: https://proceeding.unikal.ac.id/index.php/senesis/article/view/1898	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> , kepribadian, komitmen organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel <i>self efficacy</i> dan komitmen organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen kepribadian dan motivasi.
20	Silatur Rohmah, Suhermin (2024) Jurnal: Dukungan Organisasi, <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Jurnal: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 13, Nomor 7, Juli 2024 ISSN: 2461-0593 URL: https://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5960	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, <i>Self efficacy</i> , dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kecamatan wiyung kota Surabaya.	a. Variabel <i>self efficacy</i> dan komitmen organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen dukungan organisasi.
21.	Chaedir, Suhardi M Anwar, Hadi Pajariantono, Ilham Tahier (2024).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi digital memiliki efek positif dan	a. Variabel Kompetensi Digital.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal: <i>The Influence Of Digital Competence, Motivation And Work Discipline On Employee Performance</i>. Jurnal: <i>International Journal Of Entrepreneurship And Management Practices (IJEMP)</i>. Volume 7 Issue 27 (November 2024) PP. 370-385 EISSN: 2600-8750. DOI: 10.35631/IJEMP.727029	signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian.	b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	variabel independen Motivasi dan Disiplin.
22.	Marbawi, Nur Faliza, Aiyub Yahya, Rina Malinda, Pipi Santika (2024). Jurnal: <i>Influence of Leadership and Digital Competence on Marketing Performance: Mediation by Innovation, Moderation by Competition</i>. Jurnal: <i>Journal of Ecohumanism</i> 2024 Volume: 3, No: 7, pp. 961 – 970 ISSN 2752-6801 (Online). DOI: https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4272	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi digital memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Kompetensi Digital. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel independen kepemimpinan c. Tidak menggunakan variabel moderasi inovasi dan persaingan.
23.	Prasetyo Hadi (2023). Jurnal: <i>The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement</i>. Jurnal: <i>Research in Business & Social Science IJRBS</i> VOL 12	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel <i>Self Efficacy</i>. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel Mediasi Motivasi Kerja dan Keterikatan Kerja.

No	Penelitian Tahun dan Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	NO 2 (2023) ISSN: 2147-4478. DOI: https://doi.org/10.20525/jrbs.v12i2.2465			
24.	Hermawati, Yusup, dan Supardi (2024). Jurnal: <i>The Influence Of Work Motivation And Organizational Culture On Commitment Organizational In Improving Employee Performance</i> . Jurnal: Sebatik Vol. 28 No. 2 December 2024 ISSN: 1410-3737(p) 2621-069X(e). DOI: https://doi.org/10.46984/sebatik.v28i2.2545	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi terhadap kinerja.	a. Variabel Komitmen Organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel Independen Motivasi dan Budaya Organisasi.
25.	Juwita Wulandari, Sri Wilujeng, Arien Anjar (2024) Jurnal : <i>The Influence of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of DPMD Malang Regenc</i> Jurnal: International Journal of Business, Law, and Education Vol. 5 No. 2 (2024) DOI: https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.908	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan keseluruhan di Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Malang.	a. Variabel Independen Komitmen Organisasi. b. Variabel Dependen Kinerja Pegawai.	a. Lokasi dan objek penelitian. b. Tidak menggunakan variabel Independen Motivasi dan Gaya Kepimpinan.

Sumber : hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2025)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang ada di tabel 2.1 dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian

yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu menggunakan variabel kompetensi digital, *self efficacy*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Namun, terdapat perbedaan yang dilakukan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi lainnya antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang dilakukan.

2.2. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan ilmiah yang memuat teori-teori yang berat hubungan nya dengan masalah yang diteliti. Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan korelasi hubungan antara variabel yang diteliti. Kondisi hubungan tersebut idealnya dikaitkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi digital, *self efficacy*, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elisnawati et al., 2023), (Ratu Nursyifa Fathiyatuzzahra, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan dalam kompetensi digital berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Manalu, 2024), yang menemukan bahwa kompetensi digital merupakan faktor penting yang dapat digunakan dalam upaya meningkatkan kinerja, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka. Ketiga penelitian ini menegaskan pentingnya kompetensi digital dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Khaerana, 2020) bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin menurunkan kinerjanya. Efikasi diri dapat menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari bahwa keadaan kinerjanya menurun. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka semakin bagus kinerjanya begitupun sebaliknya rendahnya efikasi diri seseorang maka buruk juga kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dimas Bima Anggriawan et al., 2022), (Pricila natalia Sembiring et al., 2023) menyatakan bahwa *self efficacy* sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa *self efficacy* berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Menurut hasil penelitian dari (Tamawiwiy & Edastama, 2024), yang menyatakan bahwa *self efficacy* yang lebih tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri, dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya efikasi diri dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge dalam Syarif (2017:25) menyatakan bahwa Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut yang menunjukkan

bahwasannya adanya rasa loyalitas, keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dan mengidentifikasi terhadap nilai-nilai dalam tujuan organisasi, sehingga jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja demi tujuan organisasi yang tentunya berdampak kepada kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Badzaly, 2021) menyatakan bahwa Komitmen organisasi akan membawa efek positif dan meningkatkan kinerja pegawai. komitmen organisasi akan berpengaruh tinggi terhadap rendahnya kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian dari (Abdul Rosyid & Ilma Darajat, 2022) dan (Rizal et al., 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Pengaruh Kompetensi Digital, Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Ratu Nursyifa Fathiyatuzzahra, 2024) menyatakan bahwa di era digital saat ini, kompetensi digital menjadi sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi digital yang memadai dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

Jika teori menurut (Musa, 2023) menyatakan bahwa *Self efficacy* yang tinggi berkontribusi pada pencapaian prestasi kerja yang lebih besar dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki *Self efficacy* rendah. *Self efficacy* juga mempengaruhi seberapa besar usaha yang dikeluarkan

seseorang dalam melaksanakan tugas serta seberapa lama mereka bertahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Selain itu menurut (Rosyid, 2022) menyatakan komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasi, dan berperan penting dalam berbagai profesi. Ketika seorang karyawan berkomitmen untuk bekerja, mereka akan lebih mampu menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan, meskipun tantangan tersebut cukup berat. Komitmen suatu kondisi psikologis yang memungkinkan individu untuk meningkatkan pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi.

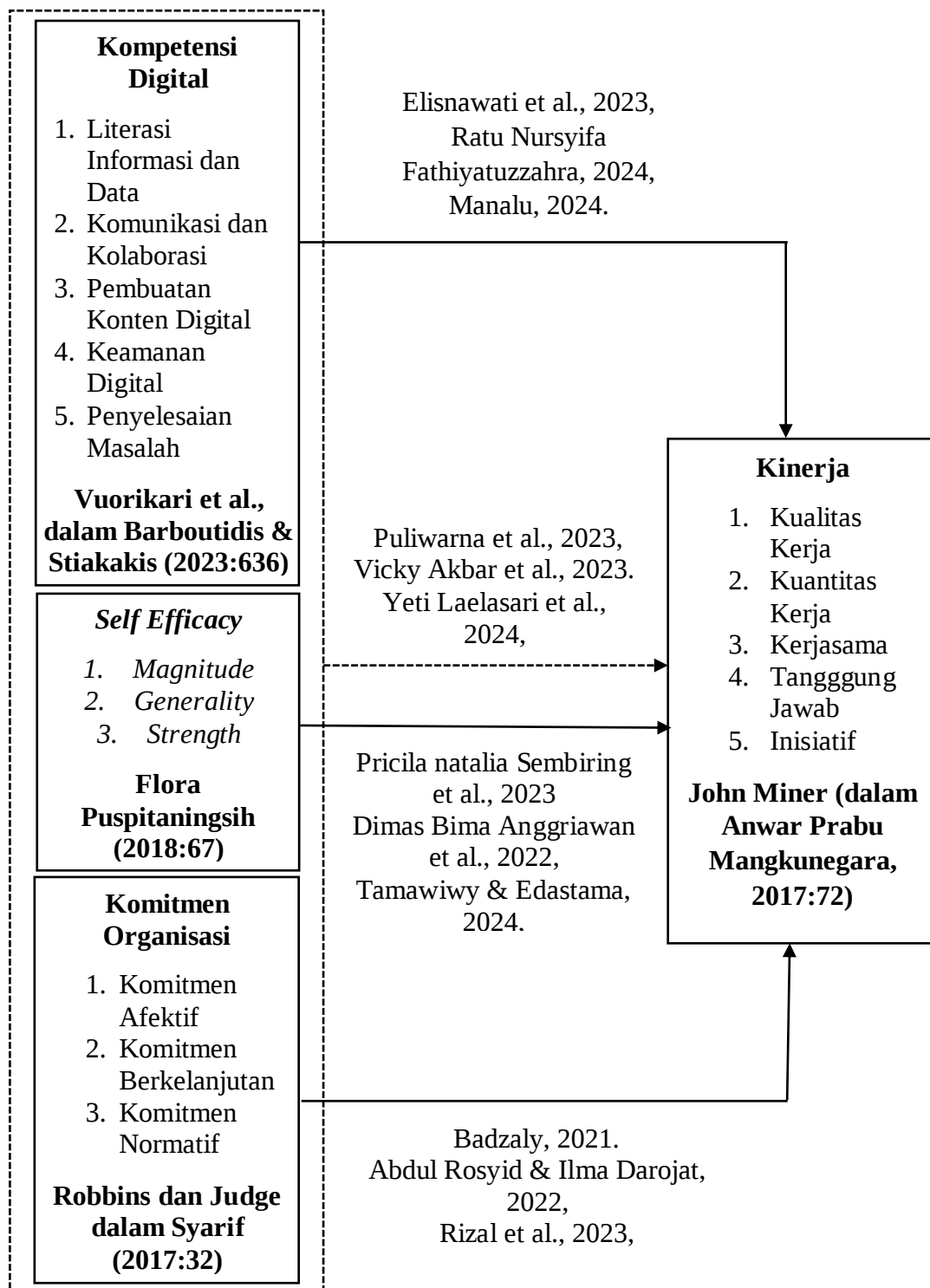
Keterkaitan antara kompetensi digital, *self efficacy*, dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi digital yang baik dan *Self efficacy* tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Hal ini pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, karena mereka merasa lebih percaya diri dan mampu memberikan kontribusi yang berarti. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga elemen ini akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Puliwarna et al., 2023) menyatakan bahwa Kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Kedua faktor ini sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut hasil penelitian dari (Vicky Akbar et al., 2023), (Yeti Laelasari

et al., 2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan komitmen organisasi sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis. Hubungan antar variabel tersebut harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian pada halaman selanjutnya:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

—————→ = Berpengaruh Secara Parsial

-----→ = Berpengaruh secara Simultan

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:99), 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 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

Terdapat pengaruh kompetensi digital, *self efficacy*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

- a. Kompetensi Digital berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- c. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.