

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0, pendidikan vokasi dituntut untuk mampu mencetak sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja. Pemerintah Indonesia, melalui kementerian pendidikan, kebudayaan, riset dan teknologi telah mengambil berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh sektor pendidikan vokasi adalah bagaimana menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan industri, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi yang terus berubah Hartanto et al., (2021).

Menghadapi tantangan tersebut pemerintah melalui pelayanan publik melakukan perbaikan terus menerus, yaitu pelayanan luas dalam kehidupan masyarakat. Cendana & Oktariyanda, (2022) Menyatakan fungsi dasar pemerintah dalam melaksanakan tugasnya adalah fungsi pemerintah dalam pelayanan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mensejahterakan masyarakat, oleh karena itu pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam menyediakan jasa pelayanan publik berupaya agar fungsi pelayanan tersebut harus dilakukan secara optimal kepada masyarakat.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014, komponen standar pelayanan

yang terkait dengan proses penyampaian pelayanan meliputi persyaratan, prosedur, jangka waktu pelayanan, biaya/tarif, produk pelayanan, dan penanganan pengaduan. Jika suatu Instansi pemerintah dan lembaga lainnya mampu menerapkan standar kualitas tersebut maka sudah dapat dikatakan bahwa instansi pemerintah dan lembaga tersebut telah memberikan kualitas pelayanan yang baik. Hal tersebut akan tercapai bila Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki mempunyai kinerja yang baik.

Pemerintahan Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan system karier. Penilaian kinerja ini penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Perilaku kerja (PK), yaitu setiap tingkah laku, sikap atau Tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dimana terdapat program penguatan

akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan public kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Berikut merupakan penilaian kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah :

Tabel 1. 1
Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik
5	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERPEMPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori yang berfungsi untuk menentukan dimana posisi instansi pemerintah yang memiliki tingkat kinerja dengan interpretasi sangat baik hingga sangat buruk. Penilaian kinerja ini berfungsi sebagai bahan pembandingan yang kemudian hari di evaluasi dari segi kelayakan, efisiensi dan efektivitas nya serta evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari standar nilai kinerja PNS adalah untuk memberikan panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari seorang PNS dalam menjalankan tugasnya. Dengan memiliki standar nilai kinerja yang jelas, penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif dan adil berdasarkan pencapaian terhadap kriteria yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, kualitas pendidikan vokasi perlu ditingkatkan secara

menyeluruh. BBPPMPV memiliki peran dalam memberikan layanan kepada masyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan vokasi dan pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan kebutuhan industri.

Hasil pengukuran berdasarkan Capaian Kinerja Instansi Pemerintah yang diangkat sebagai Aparatur Sipil dan tujuan untuk memperkuat lokasi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan data peringat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi terdapat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1. 2
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintahan (SAKIP) Lingkungan Ditjen Pendidikan Vokasi Tahun 2023

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	BBPPMPV Bidang Seni dan Budaya	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Seni dan Budaya	100%	86,85%
2.	BBPPMPV Bidang Bangunan dan Listrik	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bangunan dan Listrik	100%	87,55%
3.	BBPPMPV Bidang Bisnis dan Pariwisata	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Bisnis dan Pariwisata	100%	85,45%
4.	BBPPMPV Bidang Mesin dan Teknik Industri	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Mesin dan Teknik Industri	100%	88.50%
5.	BBPPMPV Bidang Otomotif dan Elektronika	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Otomotif dan Elektronika	100%	84.45%
6.	BBPPMPV Bidang Kelautan, Perikanan, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Kelautan, Perikanan, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi	100%	87,10%

7.	BBPPMPV Bidang Pertanian	Meningkatnya tata kelola Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Pertanian	100%	78,25%
----	--------------------------	---	------	--------

Sumber : Laporan sapik ditjen vokasi 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 laporan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja instansi Pemerintah, BBPPMPV Pertanian yaitu dengan sasaran kinerja meningkatkan peran pembinaan organisasi pemuda dengan target 100% dan mendapatkan nilai realisasi terendah dibandingkan dengan instansi yang lainnya. Penurunan kinerja Pegawai pada BBPPMPV Pertanian tentu akan berdampak kurang baik terhadap instansi terkait dalam mengejar realisasi kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Pegawai pada BBPPMPV Pertanian harus lebih diperhatikan oleh pimpinan instansi agar dapat mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja terhadap pegawai pada BBPPMPV Pertanian. Dengan kinerja baik yang dihasilkan oleh pegawai, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar. Faktor efikasi diri dan disiplin kerja menjadi kunci utama dalam pencapaian kinerja tersebut Rachmawati et al., (2024) Kinerja baik yang dihasilkan oleh pegawai BBPPMPV Pertanian dapat berkompetisi dengan instansi pemerintahan yang lainnya serta mencapai tujuan yang telah ditentukann

Mengingat begitu pentingnya kinerja yang dihasilkan Pegawai Negeri Sipil dalam mendukung pelayanan instansi pemerintah kepada masyarakat dan Negara, maka setiap instansi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil agar tujuan yang telah ditentukan bisa tercapai. Dalam mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada BBPPMPV Pertanian, peneliti sebelumnya telah

menyebarkan pra kuesioner pendahuluan kepada 30 responden Pegawai pada BBPPMPV Pertanian yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan terdapat beberapa permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja pegawai yang sedang terjadi, dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai BBPPMPV Pertanian

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas	1	7	15	4	3	89	2,96
2	Kuantitas	2	9	8	7	4	88	2,93
3	Kerjasama	3	7	10	7	3	90	3
4	Tanggung Jawab	1	6	15	8	0	90	3
5	Inisiatif	2	5	10	8	5	81	2,7
Total								14,59
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan								2,91

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai dimensi dan variabel kinerja BBPPMPV Pertanian yang diduga terdapat permasalahan yang terkait kinerja pada pegawai BBPPMPV Pertanian memperlihatkan bahwa skor rata – rata pada kinerja pegawai sebesar 2,91. Dari hasil pra survey tersebut dapat dilihat bahwa dimensi inisiatif memiliki skor paling rendah yaitu 2,7, menunjukkan bahwa masih kurangnya inisiatif pegawai BBPPMPV Pertanian pada saat melaksanakan pekerjaan.

Menurunnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah bagi pihak perusahaan yang akan menghambat tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Setiawan & Marlina (2021) Menyatakan

bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan efikasi diri yang tidak optimal.

Penulis melakukan pra-survey menggunakan kuesioner untuk memperkuat data dan penelitian yang memuat dimensi dari beberapa variabel yang berkaitan, sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BBPPMPV Pertanian. Berikut adalah tabel hasil pra survey mengenai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kuisisioner pra-survey ini disebar kepada 30 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Pegawai BBPPMPV

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	7	14	6	2	1	112	3,73
		Lingkungan Non Fisik	9	11	7	1	2	114	3,8
Jumlah Rata-Rata								3,76	
2	Efikasi diri	<i>Level</i>	1	6	14	6	3	86	2,86
		<i>Generality</i>	3	5	10	8	4	85	2,83
		<i>Strength</i>	3	6	13	7	1	93	3,1
Jumlah Rata-Rata								2,93	
3	Motivasi	Kebutuhan Prestasi	7	11	6	5	1	108	3,6
		Kebutuhan Pergaulan	6	15	7	2	0	115	3,83
		Menguasai suatu Pekerjaan	3	20	4	3	0	113	3,76
Jumlah Rata-Rata								3,73	
4	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	5	16	6	3	0	113	3,76
		Gaji/Upah	8	14	4	2	1	115	3,83
		Promosi	3	20	6	1	0	109	3,63
		Pengawasan	2	18	5	4	1	106	3,53
		Rekan Kerja	4	15	7	3	1	108	3,6
Jumlah Rata-Rata								3,67	
5	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	3	8	12	5	2	90	3
		Tingkat Kewaspadaan	2	4	10	9	5	79	2,62

Lanjutan Tabel 1.4

	Ketaatan pada Standar Kerja	2	7	13	5	3	90	3
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	1	7	14	6	2	89	2,96
	Etika Kerja	1	5	10	8	6	77	2,56
Jumlah Rata-Rata								2,82
Rata-rata : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuisioner								

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai BBPPMPV Pertanian adalah disiplin kerja dan efikasi diri karena faktor tersebut memiliki nilai paling rendah diantara variabel lainnya. Jumlah skor rata-rata variabel disiplin kerja menduduki jumlah paling rendah yaitu 2,82. Kemudian dilanjutkan oleh variabel efikasi diri yaitu 2,93.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara yang telah dilaksanakan, penulis memperoleh data berdasarkan dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 pegawai BBPPMPV Pertanian mengenai variabel bebas yang bermasalah yaitu disiplin kerja. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin saat bekerja, yakni masih banyaknya pegawai yang tidak menaati dan tidak mematuhi etika kerja yang ada pada instansi. Selain etika kerja juga ada tingkat kewaspadaan pegawai yang menjadi masalah bagi pegawai seperti kurang teliti pada saat mengerjakan suatu pekerjaan.

Guna meningkatkan kinerja pegawai, Selain itu kondisi lain upaya yang harus dikembangkan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut Onsardi & Putri, (2020:167) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kualitas

kinerja karyawan, semakin tinggi rasa disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. pegawai yang menunjukkan rasa keseriusannya dalam bekerja seperti datang tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, dan mentaati peraturan yang ditetapkan instansi maka pastinya akan berdampak sangat baik terhadap instansi maka akan memudahkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja dan akan berdampak positif terhadap instansi. pegawai yang memiliki kualitas disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki pegawai dan kualitas kinerja instansi, karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dikerjakan semakin mudah, efektif dan efisien.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai BBPPMPV Pertanian yaitu efikasi diri . Menurut Bandura, dalam santoso & putri (2023) Efikasi diri pada diri pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh setiap individu karena berperan dalam meningkatkan kepercayaan diri, motivasi, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih produktif dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam hal ini efikasi diri pada diri pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh setiap individu pegawai, yang dimana efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik dalam pekerjaan jasa maupun non jasa karena secara kognitif seorang pegawai akan terlibat dengan pekerjaan yang ada di instansi.

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa jumlah skor rata-rata variabel

efikasi diri pada BBPPMPV Pertanian adalah 2,93. Jumlah skor rata-rata ini masih terhitung rendah dan menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimiliki pegawai BBPPMPV Pertanian bermasalah. pegawai belum sepenuhnya yakin atas kemampuan dirinya sehingga mereka kurang fokus dalam pekerjaannya yang membuat kinerjanya kurang baik.

Diantara beberapa dimensi yang mempengaruhi penurunan variabel efikasi diri, yang memiliki nilai terendah adalah dimensi *Generality* dengan skor rata-rata 2,83. Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seorang pegawai terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap pegawai akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada pegawai yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan pegawai yang lain merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut.

Guna mengoptimalkan kinerja pegawai BBPPMPV Pertanian, penting bagi pegawai untuk memiliki efikasi diri dan disiplin kerja yang baik. Maka dari itu, diperlukan keyakinan efikasi diri yang baik akan kemampuan kerja yang dimiliki setiap pegawai, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, BBPPMPV Pertanian perlu meningkatkan dan memperbaiki faktor-faktor yang diduga bermasalah bagi kinerja pegawainya.

Setelah penulis melakukan observasi dan wawancara langsung ke tempat penelitian, menunjukkan bahwa masih banyak yang tidak merasa yakin akan pekerjaannya, seperti contohnya pegawai yang tidak yakin harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu 2 hari, itu artinya tingkat efikasi diri pegawai masih rendah sehingga akan berdampak pada pekerjaan yang sedang ia kerjakan. Selain itu ada faktor lain yang terlihat mengganggu terhadap pekerjaan yaitu kedisiplinan seorang pegawai di BBPPMPV Pertanian ini masih sangat rendah, seperti para pegawai yang datang terlambat, pegawai yang masih santai atau menunda pekerjaannya sehingga berdampak pada pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan teori, fenomena permasalahan, dan pra survey yang telah dilakukan oleh penulis pada BBPPMPV Pertanian yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terlihat instansi masih membutuhkan peningkatan kinerja pegawainya untuk dapat mencapai tujuannya, dengan dilakukannya pra survey terlihat bahwa disiplin kerja dan efikasi diri diduga mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian tentang: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada BBPPMPV Pertanian”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

pada BBPPMPV Pertanian yaitu Disiplin Kerja dan Efikasi diri.

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja
 - a. Pegawai sering datang terlambat atau pulang lebih awal
 - b. Dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai masih ada yang kurang teliti, seperti kesalahan perhitungan rab instansi
2. Efikasi diri
 - a. Pegawai kurang memiliki rasa keyakinan diri dalam mengerjakan pekerjaan dengan *range* waktu yang sempit
 - b. Pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan sulit
3. Kinerja Pegawai
 - a. Kurangnya inisiatif pada Pegawai, seperti pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya
 - b. Kinerja pegawai belum optimal

1.2.2. Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Disiplin Kerja pada BBPPMPV Pertanian
2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Efikasi diri pada BBPPMPV

Pertanian

3. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Kinerja Pegawai pada BBPPMPV

Pertanian

4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai BBPPMPV Pertanian

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang merujuk, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh dan memberikan tinjauan mengenai suatu hubungan antara variabel disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di BBPPMPV Pertanian, tujuan dalam penelitian ini yang akan diperoleh diantaranya adalah untuk mengetahui :

1. Tanggapan Disiplin Kerja pada Pegawai BBPPMPV Pertanian.
2. Tanggapan Efikasi diri pada Pegawai BBPPMPV Pertanian.
3. Tanggapan Kinerja Pegawai pada BBPPMPV Pertanian.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi diri terhadap kinerja Pegawai secara simultan dan parsial.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun kegiatan praktis.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
Merupakan salah satu sarana bagi penulis untuk mengumpulkan data sebagai bahan

penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Juga penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja efikasi diri dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu yang sudah dipelajari di Universitas Pasundan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, efikasi diri dan kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai BBPPMPV Pertanian.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan edukasi maupun bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi mengenai disiplin kerja, efikasi diri dan kinerja pegawai.

d. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja dan efikasi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dengan memahami pengaruh kedua faktor tersebut

terhadap kinerja, pegawai dapat lebih termotivasi untuk memperbaiki diri dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

e. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dasar pengembangan penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.