

## **BAB II**

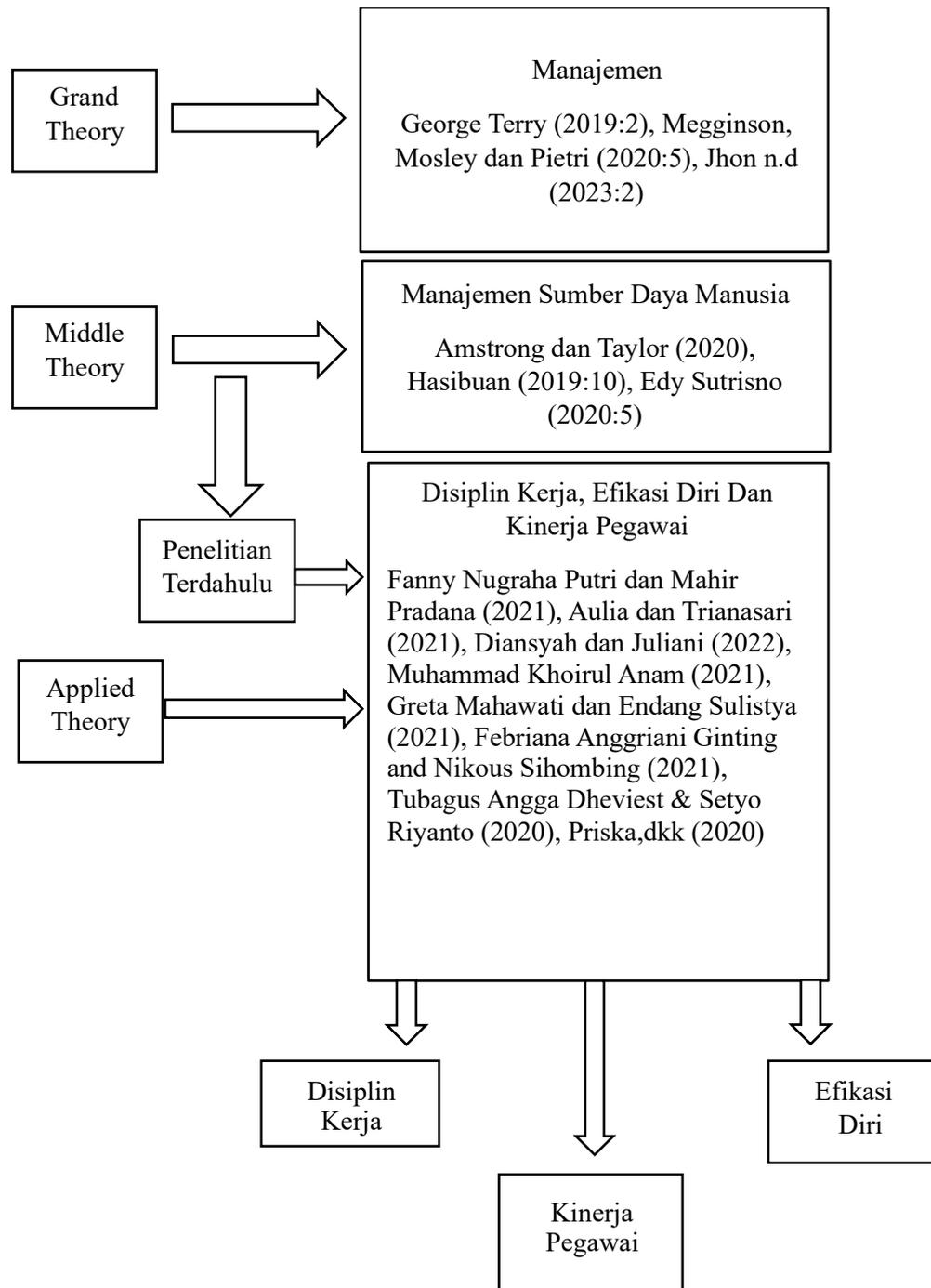
### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **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 Pegawai. 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, dan *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Pegawai. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi.



**Gambar 2.1 Landasan Teori Keseluruhan**

Sumber: Olah data peneliti (2025)

### 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 George Terry (2019:2), mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain.”

Menurut Megginson, Mosley dan Pietri (2020:5), mendefinisikan bahwa “Manajemen memiliki arti bekerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia, keuangan dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan fungsi”.

Menurut Jhon n.d. (2023:43) “*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”

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 Hasibuan (2021:21) 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 tujua 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 lingkungan 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 (2019:9) 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 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 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 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 mencapainya.

#### **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, 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.

#### 2.1.4 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 Gary Dessler (2018:194) menyatakan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu aturan yang dibuat perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan suatu permasalahanaturan main yang sudah ditetapkan.

Menurut 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 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.

Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik.

#### **2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan seperti yang dikemukakan oleh Gary Dessler (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 indisipliner 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.

#### 2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Gary Dessler, (2018:194) dimensi dan indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

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

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Ketelitian.
- b) Perhitungan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat

dihindari.

### 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 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 (2022) 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 (2021:140) 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 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 performa kerja yang dialami oleh individu.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Efikasi Diri**

Menurut Bandura, (2021:25) 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 Pegawai**

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

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) *“Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.”* Atau dapat diartikan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Husna & Prasetya, (2024) Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya

sesuai dengan sebuah tanggung jawab.

Sedangkan menurut Adhari dalam Rustandi & Savitri (2024) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

#### **2.1.6.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut George & John Miner (2018:70) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang pegawai antara lain:

1. Faktor personal/individual yaitu hal-hal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat dan dukungan dari diri sendiri untuk menyelesaikan tugas.
3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama, dan kekompakan.
4. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional) dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor kontekstual (situasional).

#### **2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada pegawai harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Menurut Jhon Miner (2017:95) yaitu:

##### 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.

##### 2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu. Sehingga, efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

##### 3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan serta sarana dan prasarana.

##### 4) Kerjasama Kreativitas

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lainnya secara

vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Sehingga, hasil pekerjaan akan semakin membaik. Indikatornya yaitu kekompakkan dan hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan.

#### 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan atau instansi untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atau aba-aba dari

## 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 pembanding 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	Mahawati & Sulistiyani, (2021)  Efikasi diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan  Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021 (2021)  URL: <a href="https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/download/25">https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/download/25</a>	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

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<a href="#">93/107320</a>			
2	<p>S. Arifin Bintang Simbolon dan Shinta Oktafien</p> <p><i>Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua</i></p> <p>Technium Social Sciences Journal, Vol.20, 704-725, June 2021, ISSN 2668-7798.</p> <p>URL: <a href="https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/3491">https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/3491</a></p>	<p>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.</p>	<p>1. Variabel bebas yang digunakan sama yaitu disiplin kerja 2. Variabel terikat yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas lingkungan kerja 2. Tempat atau objek penelitian</p>
3	<p>Ria Angraini &amp; Edi Setiawan.(2025)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta</p> <p>Jurnal Prima ekonomika, Vol.16 No. 1, Maret (2025)</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37330/prima.v16i1.277">https://doi.org/10.37330/prima.v16i1.277</a></p>	<p>Gaya kepemimpinan dan motivasi signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Variabel terikat yang digunakan sama, yaitu kinerja</p>	<p>1. tidak digunakan sebagai variabel moderasi 2. objek penelitian berbeda</p>
4	<p>Arianindita, (2018)</p>	<p>1. Motivasi kerja dan Disiplin Kerja</p>	<p>1. Variabel bebas yang</p>	<p>1. Variabel bebas</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<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>URL:  <a href="https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola/article/view/398">https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola/article/view/398</a></p>	<p>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>sama yaitu disiplin kerja</p> <p>2. variabel terikat yang digunakan sama, yaitu kinerja</p>	<p>berbeda yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja</p> <p>2. Objek penelitian berbeda</p>
5	<p>Dasmaria Dmk (2022)</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>URL :  <a href="https://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/view/702">https://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/view/702</a></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>Hidayat dkk, (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah kabupaten bekasi (Studi Kasus : UPTD</p> <p>Jurnal Dinamika Manajemen Vol.9. No.2, Mei-</p>	<p>variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai</p>	<p>Variabel yang digunakan sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen),</p>	<p>Tidak meneliti variabel komitmen organisasi</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Agustus 2021 ISSN: 2355-8148 (online)  DOI: <a href="https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675">https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16675</a>		Kinerja pegawai sebagai variable terikat (dependen)	
7	Kurniawan & Mahdani, (2024)  <i>The Effect of Work Motivasion, Work Environment, Work Dicipline on Employee Performance of Public Health Center. Journal Industrial Engineering &amp; Management Reasea</i>  Universitas Stikubank Semarang. Vol. 1 No.2. (2020)  URL : <a href="https://doi.org/10.7777/jie.mar.v1i2">https://doi.org/10.7777/jie.mar.v1i2</a>	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	Ginting & Sihombing, (2021)  <i>The Effect of SelfEfficiency, 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)  URL :	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	1. Efikasi Diri 2. Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Pengawasan 3. Obyek Penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<a href="https://seajbel.com/wp-content/uploads/2021/12/SEAJBEL24.ISU-6-923.pdf">https://seajbel.com/wp-content/uploads/2021/12/SEAJBEL24.ISU-6-923.pdf</a>	Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan		
9	<p>Arista et al., (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel LLOYD'S iin Bali Di Seminyak.</p> <p>Jurnal Values. Vol.3 No 1 (2022)</p> <p>URL : <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3996">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3996</a></p>	<p><i>Self efficacy</i>, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel LLOYD'S Iin Bali di Seminyak.</p>	<p>1. Disiplin Kerja, <i>Self efficacy</i> (<i>variable independent</i>)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (<i>variable dependent</i>)</p>	<p>1. Tempat atau Objek penelitian yang berbeda</p>
10	<p>Wiyanto et al., (2022)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Selfefficacy and Work Motivation for Employee Performance</i></p> <p>Dinasti International Journal of Education Management and Social Science Volume 3, Issue 3, February (2022)</p> <p>DOI : <a href="https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3.1124">https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i3.1124</a></p>	<p>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</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> (variabel bebas)</p> <p>2. Kinerja Karyawan (variabel terikat)</p>	<p>1. Organisasi Budaya dan Motivasi Kerja</p>
11	<p>Ary et al., (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Selfefficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019:</p>	<p><i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self-efficacy</i> dan</p>	<p>1. Variabel bebas terdapat kesamaan yaitu <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Terdapat variabel yang berbeda yaitu <i>locus of control</i></p> <p>2. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	6990-7013 DOI : <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p02">10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p02</a>	<i>locus of control</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan		
12	Ira Julia Ningsih, Suparmono, Diah Astrini Amir (2022)  Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan pelatihan Ekspor Indonesia  Jurnal Cakrawangsa Vol.1 No.1 (2022)  URL : <a href="https://journal.stimykpni.ac.id/index.php/cb/article/view/124/59">https://journal.stimykpni.ac.id/index.php/cb/article/view/124/59</a>	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Variabel yang digunakan sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat (dependen)	Varibel motivasi tidak sebagai varibel moderasi
13	Hasan et al., (2023)  Pengaruh <i>Selfesteem</i> , <i>SelfEfficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Han Putra Jaya  Jurnal Prodi Manajemen Universitas Pelita Bangsa, (2023)  URL : <a href="https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3774">https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3774</a>	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	1. <i>Self efficacy</i> 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan	1. <i>Self esteem</i> 2. Tempat atau objek penelitian

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		kinerja karyawan.		
14	<p>Diansyah &amp; Juliani, (2022)</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>URL :  <a href="https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5353">https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5353</a></p>	Mengacu pada hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Pemoderasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi</li> <li>2. Objek penelitian</li> </ol>
15	<p>Dheviests &amp; Riyanto, (2020)</p> <p><i>The Influence of Work Dicipline, SelfEfficacy and Work Environment on Imployee 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>URL:  <a href="https://www.researchgate.net/publication/343390640_The_Influence_of_Work_Dicipline_Self-Efficacy_and_Work_Environment_on_Employee_Performance_in_the_Building_Plant_D_Departme nt_at_PT_Gajah_Tunggal_Tbk">https://www.researchgate.net/publication/343390640_The_Influence_of_Work_Dicipline_Self-Efficacy_and_Work_Environment_on_Employee_Performance_in_the_Building_Plant_D_Departme nt_at_PT_Gajah_Tunggal_Tbk</a></p>	Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja, <i>SelfEfficacy</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Building Plant D PT Gajah Tunggal Tbk.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Self Efficacy (variabel bebas)</li> <li>2. Disiplin kerja (variable bebas)</li> <li>3. Kinerja Karyawan (variabel terikat)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Objek penelitian</li> <li>2. Lingkungan Kerja (variabel terikat)</li> </ol>
16	Aulia & Trianasari,	Disiplin kerja dan	1. Disiplin	1. Kepuasan

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>(2021)</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>DOI :  <a href="https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577">https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577</a></p>	<p>kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.</p>	<p>Kerja 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>kerja 2. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>
17	<p>Anam, (2021)</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>URL :  <a href="http://eprints.universitasp.utrabangsa.ac.id/id/eprint/565/1/artikel%20anam.pdf">http://eprints.universitasp.utrabangsa.ac.id/id/eprint/565/1/artikel%20anam.pdf</a></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>
18	<p>(Ummah, 2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Hasil penelitian FEB UMB Tahun (2020)</p> <p>URL :  <a href="https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/3/3">https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/3/3</a></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</p>	<p>1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Lingkungan Kerja 2. Tempat atau objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kinerja Karyawan (Y) di The Medeline Hotel Bengkulu.		
19	<p>Kurniawan, Hartono, (2020)</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>URL : <a href="https://ejournal.utp.ac.id/index.php/JWG/article/view/1136">https://ejournal.utp.ac.id/index.php/JWG/article/view/1136</a></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>(Poiyo &amp; Maramis, 2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado</p> <p>Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2248 – 2257</p> <p>DOI : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20966">https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20966</a></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>
21	<p>Astuti &amp; Amalah, (2022)</p> <p><i>Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners</i></p> <p>Journal Pinisi Discretion</p>	<p><i>“The result showed that workplace Work Discipline had a negative effect on employed performance had a positive effect on employed performance”</i> Hasil</p>	<p>1. Disiplin Kerja (variabel bebas). 2. Kinerja karyawan (variabel terikat)</p>	<p>Objek penelitian</p>

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Review Volume 1, Issue 2. 2018  DOI : <a href="https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763">https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763</a>	penelitian menunjukkan bahwa Work Discipline berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,		
22	(Ambarita et al., 2022)  <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  DOI : <a href="https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101016">10.4236/ojbm.2022.101016</a>	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	Ogen et al., (2018)  <i>The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self-efficacy on Apparatus' Performance in Police Resort of Mona Regency</i>  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  URL : <a href="http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue8/Version-2/G2008025055.pdf">http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue8/Version-2/G2008025055.pdf</a>	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 terhadap kinerja aparat kepolisian Kabupaten Muna	1. Disiplin kerja 2. Efikasi Diri	1. Kepuasan kerja 2. Objek penelitian
24	Ningsih, (2020)	Kompetensi, <i>Self-Efficacy</i> dan Disiplin	1. <i>Self Efficacy</i>	1. Kompetensi

No	Peneliti, Judul, Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Kompetensi, <i>Selfefficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Medan  Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 2020  URL : <a href="https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2747">https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2747</a>	secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan Cabang Medan	2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai	2. Objek Penelitian
25	Utami et al., (2023)  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  DOI : <a href="https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127">https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i1.1127</a>	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 berbagai sumber (2025)

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 pegawai 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 pegawai. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, masih terdapat kekosongan dalam kajian yang mendalam mengenai mekanisme bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dalam konteks organisasi tertentu. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor atau wilayah yang berbeda, sehingga belum dapat sepenuhnya menggambarkan kondisi aktual di lingkungan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan kontekstual tentang pengaruh disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, sehingga hasilnya dapat menjadi acuan yang lebih relevan dan aplikatif untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di organisasi terkait.

### **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 antara 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 Pegawai (Y).

Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh disiplin kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai BBPPMPV Pertanian. Selain itu penelitian ini menggunakan dasar teori Albert Bandura (2019) sebagai dimensi *self-efficacy*, Gary Dessler (2018) sebagai dimensi disiplin kerja dan Jhon Miner (2017) 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 dkk.,(2022) 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 pegawai akan semakin meningkat apabila adanya efikasi diri pada diri karyawan yang diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu pegawai maka dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasnya secara tepat waktu. Dalam buku yang ditulis oleh Albert Bandura dengan judul *Self-efficacy in Changing Societies* (2019) 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 (Ginting & 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 Pegawai.

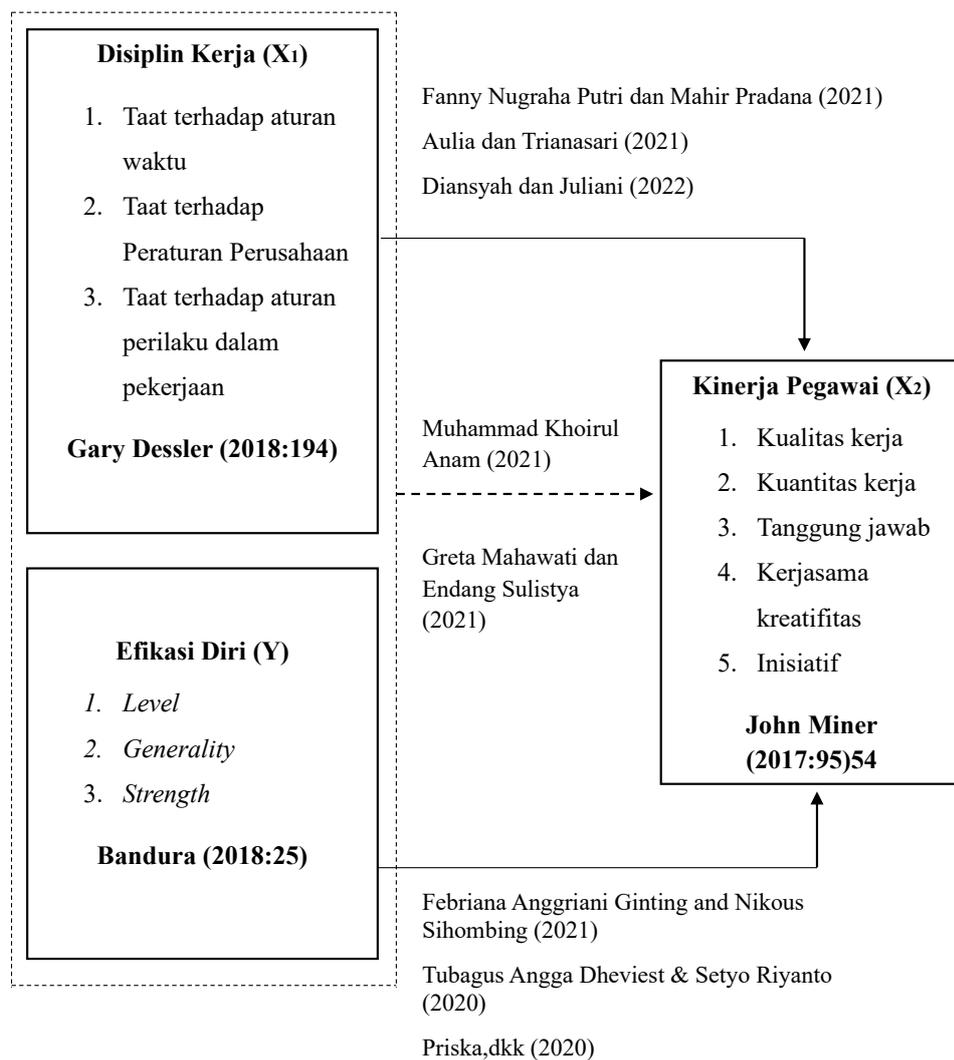
### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai ialah faktor dari pegawai untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya kinerja pegawai 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 (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 Arista et al., (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 Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Selain itu, efikasi diri atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas juga turut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

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 :



Keterangan:

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

### Gambar 2. 2 Penelitian Terdahulu

Sumber : Pengolahan Data oleh Peneliti (2025)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), 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 Pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
- b. Terdapat pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai.