

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada zaman globalisasi saat ini, dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali terjadi berbagai permasalahan yang menyebabkan sebuah instansi atau perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan baik karena ketidakmampuannya di dalam menangani persaingan ataupun beradaptasi dengan kemajuan teknologi pada saat ini. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling penting di dalam berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut berjalan. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperhatikan hasil kerja yang baik di dalam perusahaan ataupun organisasi. Mangkunegara (2017:7) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dimana perusahaan tersebut harus bisa mengelola sumber daya manusianya untuk dapat melindungi dan mempertahankan keberlangsungan suatu perusahaan. Hasibuan (2017:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan (Simamora, 2017:76). Selain itu, Marihot (2016:2) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangatlah penting dalam suatu perusahaan karena pengelolaan Sumber Daya Manusia sendiri untuk mendapatkan pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu salah satunya mengenai kinerja pegawai. Mathis dan Jackson (2017) menyatakan kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai. Untuk mencapai tujuan sebuah instansi atau perusahaan harus memiliki kinerja pegawai yang tinggi yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan tentunya memaksimalkan keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil dari pekerjaan seseorang dimana hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Torang (2014:74) juga mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma yang berlaku dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor disiplin kerja. Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang didalamnya mencakup tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, adanya sanksi bagi pelanggar. Selanjutnya Sinambela (2018:334) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat komunikasi pimpinan dengan pegawai untuk dapat mengubah sebuah perilaku dan dapat mengikuti aturan yang ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan sumber daya manusia itu sendiri. Jika lingkungan kerja tidak dioptimalkan dengan baik maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaannya. Budianto, dkk (2017:103) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayanti (2017:9) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2017:132) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang

ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, efikasi diri. Bandura (2013) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas mencapai suatu tujuan menghasilkan sesuatu, dan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Alwisol (2020) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Artinya efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan, bisa atau tidak dalam mengerjakan sesuatu yang diharapkan. Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman vikarius, persual sosial dan pembagian emosi.

Penelitian mengenai kinerja pegawai sebelumnya sudah banyak dilakukan akan tetapi masih terjadi ketidak konsistenan hasil penelitian. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hasil penelitian oleh Juliyanti dkk (2020), Lestari (2020), Pratama (2021) dan Elianti (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa

semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022) dan Kumarawati dkk (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin rendah disiplin kerja pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai hasil penelitian oleh Ramli (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo dkk (2020) dan Safira dkk (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin buruk lingkungan kerja pegawai maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

Efikasi diri dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai hasil penelitian oleh Murkodi (2018), Tiffazani (2019), Yoman dkk (2019) dan Rafsanjani (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa efikasi diri cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun hasil penelitian oleh Saputri dkk (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung merupakan Kantor Desa yang dimana tugas utamanya melayani masyarakat. Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung belum maksimal, antara lain kurangnya kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja yang dimana ada beberapa pegawai sering absen tanpa keterangan, datang terlambat dan juga istirahat tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari persentase absensi ketidakhadiran pegawai pada Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Persentase Absensi Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung Periode Januari- Desember 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja/Orang	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi Ketidakhadiran	Persentase Tingkat absensi
Januari	59	18	94	8,85%
Februari	59	19	53	4,72%
Maret	59	21	26	2,09%
April	59	17	5	0,49%
Mei	59	17	30	2,99%
Juni	59	21	6	0,48%
Juli	59	21	37	2,98%
Agustus	59	21	37	2,98%
September	59	21	17	1,37%
Oktober	59	20	0	0%
November	59	19	20	1,78%
Desember	59	23	23	1,69%
Jumlah				30,42%
Rata-rata				2,98%

Sumber: Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung.

Pada tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung masih belum stabil. Tingkat ketidakhadiran para pegawai jika tidak diawasi dengan benar maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan absensi di kemudian hari.

Berdasarkan data absensi para pegawai dapat dilihat bahwa pada bulan januari memiliki tingkat ketidakhadiran sebesar 8,85%, ini merupakan jumlah persentase yang besar. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa batasan dari ketidak wajaran absensi dalam perusahaan adalah 5,7%, dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung masih rendah.

Permasalahan disiplin kerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung yang dapat dilihat dari data absensi bulanan yang banyak pegawai tanpa keterangan. Selain itu pada hasil pengamatan langsung beberapa pegawai sering datang terlambat dan istirahat sebelum jam istirahat yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai tepat pada waktunya. Secara tidak langsung dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja, diketahui bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung yaitu kantor yang berada dipinggir jalan menyebabkan kondisi kantor tidak kondusif dengan suara kendaraan yang lalu lalang dan kondisi kantor yang kurang luas dan belum tertata rapi dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja seperti hubungan antar sesama rekan kerja sering menjadi permasalahan di antara para pegawai.

Permasalahan yang berkaitan dengan efikasi diri yaitu disaat pegawai memiliki banyak pekerjaan dalam pelayanan masyarakat itu kurang cepat

karena pegawai yang sudah berumur tidak bisa menggunakan media elektronik yang mengakibatkan pekerjaan diserahkan ke pegawai usia muda sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, selain itu kurangnya keyakinan pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan baik individu ataupun kelompok. Bahkan pegawai cenderung kurang mampu dalam mengatasi penurunan kinerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai untuk kemudian dijadikan sebagai judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung?
- 3) Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Kantor Perbekel Desa Adat Carangsari Petang Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan berguna dan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini adalah pengembangan dalam bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap sumber daya manusia didalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Mitchell dan Daniel, 2003).

Aulia (2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang pegawai apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut

sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para pegawai merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai semangat kerja pegawai yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya. Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh pegawai yaitu dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin yaitu “disciple” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disiplin” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin merupakan hal yang penting dalam

perkembangan organisasi terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini menyatakan bahwa setiap orang bersedia mentaati peraturan yang ada di setiap perusahaan. Sinambela (2016:35) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hal ini menyatakan bahwa seseorang pegawai harus tekun dan taat bekerja sesuai aturan organisasi.

Handoko (2017:208) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Hal ini mempunyai arti bahwa pegawai harus memiliki disiplin kerja untuk menjalankan setiap kegiatan organisasi. Rivai (2011:825) menyatakan bahwa disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi atasan dan bawahan untuk menjalankan komunikasi dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh, taat menghormati, menghargai, dalam

peraturan-peraturan yang berlaku di sebuah organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi segala macam peraturan di perusahaan.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yakni:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berupa instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat pegawai merasa terlindungi dan membuat pegawai berjanji tidak akan mengulangi kesalahannya.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan langsung oleh atasan disebut waskat. Jadi pemimpin bertanggung jawab dalam melaksanakan Pengawasan.

f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Jika pimpinan memberikan perhatian kepada pegawainya maka akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang bisa memberi perhatian kepada pegawai akan menjadikan pegawai menghormati dan menghargai pimpinnya sehingga akan berpengaruh pada prestasi dan semangat kerja pegawai.

g) Terciptanya kebiasaan yang mendukung penegakan disiplin yaitu:

- 1) Saling menghormati
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dilampirkan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ketegasan dari pimpinan terhadap aktivitas

pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pasti akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Aspek-aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja menurut Anggraeni (2008) yaitu:

a) Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun

b) Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu pegawai.

c) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d) Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f) Pemakaian seragam

Sikap pegawai terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Sedangkan aspek disiplin kerja menurut Soejono (1997) yaitu:

a) Para pegawai datang tepat waktu tertib dan teratur

Dengan datang ke kantor secara tertib dan tepat waktu maka disiplin kerja bisa dikatakan baik.

b) Berpakaian rapi

Berpakaian rapi adalah salah satu faktor dimana dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan akan memunculkan rasa percaya diri dalam bekerja.

c) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor dapat menunjukkan sikap seseorang memiliki disiplin yang tinggi.

d) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dan menunjukkan kepatuhannya terhadap perusahaan.

e) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan memiliki rasa tanggung jawab maka menunjukkan pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4) Indikator Disiplin Kerja

Harlie (2010) menyatakan indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a) Selalu hadir tepat waktu

Pegawai harus datang sesuai jam ketentuan yang telah ditetapkan oleh peraturan dari perusahaan

b) Selalu mengutamakan persentase kehadiran

Pegawai harus mengutamakan persentase kehadiran dibandingkan dengan urusan pribadi

c) Selalu mentaati jam kerja

Para pegawai harus mentaati jam kerja yang telah ditetapkan dan harus bisa membedakan antara jam kerja dengan jam istirahat sehingga para pegawai bisa bekerja dengan baik.

d) Memiliki semangat kerja yang tinggi

Setiap pegawai harus mempunyai semangat kerja sehingga setiap pekerjaan dapat terselesaikan dan pegawai bisa bekerja dengan baik.

Berdasarkan indikator disiplin kerja yang telah dijabarkan diatas maka kesimpulan yang didapat bahwa indikator-indikator ini bisa mengetahui seberapa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperatur, ventilasi, kelembaban, kebersihan, penerangan dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selain itu Iskandar (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif yaitu bila lingkungan kerja nyaman, aman dan damai bagi pegawai agar dapat menyelesaikan tugasnya. Lewa (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat terciptanya hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Prasetyo (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen penting di dalam pegawai melakukan aktivitasnya. Yulianti (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang ada pada tempat kerja yang dapat mempengaruhi jalannya peran yang diberikan area kerja, fasilitas kerja, maupun relasi sesama rekan kerja.

Berdasarkan definisi yang sudah diberikan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu komponen penting yang ada di sebuah perusahaan yang dimana terdapat lingkungan fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Manfaat Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan

orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja yaitu:

a) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

b) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c) Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d) Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

e) Jaminan Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

f) Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan

menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

g) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui faktor-faktor lingkungan kerja apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

4) Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016:104) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi diantaranya:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

5) Aspek Lingkungan Kerja

Simamora (2017:39) menyatakan bahwa terdapat bagian aspek pembentuk lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja:

a) Pelayanan Kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan Kesehatan, pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b) Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

c) Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

6) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:21), yaitu:

a) Penerangan

Suatu perusahaan harus mempunyai adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah dan gangguan fisik lainnya. Dalam penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pegawai dalam melakukan aktivitas.

b) Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara ditempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

c) Suara Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress pegawai.

d) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan diatas maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para pegawainya. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya coklat, krem, putih, hijau muda dan sebagainya. Sebagai contoh adalah warna putih, warna putih dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak leluasa dan bersih.

e) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja didalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak

menimbulkan gangguan terhadap para pegawai. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para pegawai hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak ada pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga.

f) Keamanan

Bekerja Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan bekerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

g) Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja dapat meningkat.

Berdasarkan beberapa indikator yang sudah dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator ini dapat mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh bagi pegawai.

2.1.4 Efikasi Diri

1) Pengertian Efikasi Diri

Bandura (2013) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kapabilitas yang dimilikinya dalam mengorganisir dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang mensyaratkan pencapaian tingkat kinerja tertentu. Hal ini menyatakan bahwa setiap pegawai harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya. Baron dan Byrne (2012) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Hal ini memiliki arti bahwa seseorang memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, mencapai tujuan dan dapat mengatasi hambatan yang ada dalam pekerjaannya.

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa efikasi diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2017) bahwa *Self-Efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Hal ini menyatakan bahwa seseorang memiliki efikasi diri untuk dapat menilai dirinya sendiri mengenai seberapa besar kemampuan yang

dimiliki untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, Alwisol (2020) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Bandura (2013) juga menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Hal ini memiliki arti bahwa seseorang memiliki kepercayaan akan kemampuannya sendiri untuk dapat memperoleh pengetahuan dari pengalaman dan informasi agar dapat memenuhi suatu tuntutan.

Berdasarkan definisi yang dijabarkan oleh para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

2) Aspek-Aspek Efikasi Diri

Bandura (2013) menyatakan bahwa efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

a) Tingkat Kemampuan (*Magnitude*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka

efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

b) Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

c) Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkain aktivitas dan situasi yang bervariasi. Pada artikel Bandura (2013) yang berjudul *guide for*

Constructing Self efficacy Scales menegaskan bahwa ketiga dimensi tersebut paling akurat untuk menjelaskan *self efficacy* seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang membentuk Efikasi Diri adalah tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi generalitas (*generality*).

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Feist dan Feist (2011) menyatakan bahwa efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

a) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan Efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah Efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

b) Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian mengenai kemampuannya dan akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c) Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Efikasi diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Bandura (2015) menyatakan bahwa ada beberapa yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

a) Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang

berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri

b) Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (2015) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

c) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

d) Insentif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah *competent contingent incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

e) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

f) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan pada faktor-faktor efikasi diri yang dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4) Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu. Bandura (2013) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

a) Fungsi Kognitif

Pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap tujuan tersebut. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur

rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

b) Fungsi Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Kegigihan atau ketekunan yang kuat mendukung bagi pencapaian suatu performansi yang optimal. Efikasi

diri akan berpengaruh terhadap aktivitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang sedang dihadapi

c) Fungsi Afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan *coping* dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

d) Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri dapat memberi pengaruh pada fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi dan fungsi selektif pada aktivitas individu.

5) Indikator Efikasi Diri

Manara (2008:36) indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

a) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas apa yang harus diselesaikan.

- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan Tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian Tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan daya yang dimiliki.

- d) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Berdasarkan beberapa indikator yang diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hal ini menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang sudah dicapai seseorang dalam tugas yang

diemban didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu. Prawirosentono (2018:2) mengatakan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal ini disimpulkan bahwa seseorang atau sekelompok orang mencapai hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing agar sesuai dengan moral maupun etika yang ada.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Hal ini menyatakan bahwa seseorang memiliki hasil kerja harus ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat dibandingkan pada standar yang sudah ditentukan. Hariandja (2017:2015) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam perusahaan. Dalam perusahaan, faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang perusahaan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang memiliki bukti nyata yang didasarkan pada pengalaman dan dijalankan sesuai wewenang dan tanggung jawab sesuai moral dan etika perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Marihot (2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c) Komitmen.
- d) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e) Motivasi

3) Standar Kinerja Pegawai

Standar kinerja karyawan memiliki beberapa bidang pokok tanggung jawab pegawai yang dianggap memuaskan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur (Timpe, 2017:247). Selain itu, Wirawan (2016:67) mengatakan bahwa standar kinerja pegawai adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Simamora (2017:147) menyatakan bahwa ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam penetapan standar kinerja pegawai, yaitu standar kinerja pegawai harus relevan dengan individu dan organisasi, standar kinerja pegawai harus dapat membedakan antara pelaksana pekerja yang baik, sedang atau buruk, standar kinerja pegawai dinyatakan dengan angka, standar kinerja harus mudah diukur, standar kinerja harus mudah dipahami. Beberapa aspek lain yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan standar kinerja bagi pegawai pada dasarnya meliputi kerja dan beban waktu pekerjaan baik menggunakan mesin atau tanpa mesin. Menurut Wirawan (2015:22) mengatakan bahwa standar kerja biasanya menggunakan dasar pengalaman dan hasil kerja pegawai yang bersangkutan sesuai dengan yang telah dicapai sebelumnya dengan asumsi bahwa pegawai tersebut memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

4) Penilaian Kinerja Pegawai

Simamora (2017:416) menyatakan penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. penilaian kinerja pegawai adalah mengevaluasi dari seorang pegawai baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari pegawai tersebut. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas (Dessler, 2018:321).

George dan Jones (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai dari kuantitas, kualitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja adalah mutu dari pekerjaan. Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya (Mondy dan Noe, 2017:394).

Siagian (2016:225-226) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kinerja kerja para pegawai yang di dalamnya terdapat berbagai faktor, yaitu:

- a) Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- c) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan lima hal, yakni:
 - 1) Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.

- 2) Apabila penilaian tersebut bersifat negatif maka pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- 3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan secara rapi dalam arsip setiap pegawai sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai bersangkutan.
- 5) Hasil penilaian kinerja pegawai setiap individu menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2017:206) menyatakan indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai yaitu:

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan beberapa indikator kinerja yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator ini dapat dijadikan bahan untuk mengukur kinerja dari pegawai seperti kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Muna, dkk (2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi pada LKM Demak Sejahtera). Responden dalam penelitian ini berjumlah 51

pegawai. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pratama dkk (2021) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. Responden pada penelitian ini berjumlah sebanyak 60 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan sumber data primer dengan perangkat kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu statistik inferensial. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Lestari (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank OCBC NISP Cibadak-Sukabumi. Responden pada penelitian ini berjumlah 32 orang dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu survey kuisisioner. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Juliyanti dkk (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Responden pada penelitian ini berjumlah 67 pegawai. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan

pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 5) Elianti (2020) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Responden pada penelitian ini berjumlah 43 orang dan penarikan sampel sebanyak 39 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 6) Kumarawati dkk (2017) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jumlah responden pada penelitian ini yaitu 69 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 7) Permana dkk (2021) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gianyar. Responden pada penelitian ini berjumlah 113 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 8) Safira, dkk (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Perum Perhutanan Divisi Regional Jawa Tengah). Responden pada penelitian ini berjumlah 113 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
- 9) Sabilalo dkk (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Responden pada penelitian ini berjumlah 49 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan Teknik analisis data menggunakan analisis partial least square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 10) Ramli (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan kesehatan. Responden pada penelitian ini berjumlah 82 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 11) Saputri dkk (2021) dengan judul pengaruh kompetensi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Responden pada penelitian ini berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuisioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan path analisis. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 12) Rafsanjani (2020) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai PT. Surya Anugrah Globalindo. Responden pada penelitian ini berjumlah 63 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket secara ordinal. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 13) Tiftazani (2019) dengan judul pengaruh efikasi diri dan internal locus of control terhadap kinerja pegawai di Perum Damri Cabang Bandung. Responden pada penelitian ini berjumlah 84 orang dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 14) Yoman, dkk (2019) yang berjudul pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. Responden pada penelitian ini sebanyak 73 responden. Metode yang digunakan adalah deskriptif

kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

- 15) Mukrodi, dkk (2018) yang berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Responden yang ada apa penelitian ini berjumlah 52 pegawai dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dengan kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dan penelitian sebelumnya meneliti tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan lokasi atau tempat penelitian.

