

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi, banyak Instansi yang menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang maksimal. Dalam memiliki kinerja yang maksimal, Instansi harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Juliana et al. (2020) tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan itu merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sebuah Instansi agar dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan dan aktifitas produksi Instansi. Meskipun Instansi memiliki perencanaan baik, dana dan teknologi yang modern, tanpa adanya Sumber daya manusia yang baik maka Instansi tersebut tidak ada artinya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan muncul kinerja yang akan mempengaruhi kemajuan Instansi, namun jika kinerja para pekerja tidak baik maka akan menghambat kemajuan Instansi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif erat kaitannya dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga organisasi itu sendiri, baik lembaga pemerintah maupun swasta (Dheviests dan Riyanto, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu instansi dalam mencapai target yang telah dicanangkan. Menurut Nasution dan Priangkatara (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Menurut Kovalumi dan Yosef (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerja adalah jumlah waktu dan usaha yang digunakan untuk membuat atau menyelesaikan sesuatu. Bukan berarti pekerjaan itu tidak penting. Ini adalah serangkaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan semua karyawan di tempat kerja (Aminullah dan Kustini, 2022). Menurut Mccarter et al. (2022) kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan terhadap Instansi berupa hasil pekerjaan yang dijadikan dasar untuk menilai karyawan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas, kuantitas, manajemen waktu dan keefektifitasan karyawan baik menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai target yang ditetapkan. Ketika membahas suatu kinerja maka berkaitan dengan *goal setting theory* yaitu teori yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu pelatihan kerja. Pelatihan merupakan salah satu cara mengembangkan kinerja pegawai di suatu Instansi. Menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Pelatihan kerja dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan Instansi. Selain itu pelatihan merupakan salah satu faktor terpenting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, pesatnya perkembangan, ilmu pengetahuan dan teknologi (Esthi dan Savhira 2019). Menurut Djibran dan Riyanto (2020) pelatihan merupakan segala kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat tertentu. pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar (Tarigan et al., 2021). Pelatihan adalah proses yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku karyawan sehingga secara tulus ikhlas dapat bekerja sama mencapai tujuan Instansi (Sagita et al., 2020). Disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh Instansi dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawannya agar mampu bekerja secara profesional dibidangnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam suatu Instansi

perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia karena sumber daya manusia menjadi perputaran roda Instansi.

Hasil penelitian Esthi dan Savhira (2019) menyatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban responden terkait materi pelatihan kerja yang diberikan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada karyawan dan metode pelatihan yang diberikan sangat mudah dipahami. Penelitian dari Mahadevan dan Yap (2019) menyatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya metode pelatihan atau pelajaran baik pada lingkungan kerja atau di luar lingkungan kerja sama-sama memiliki kelebihan masing-masing dengan tujuan dan manfaat yang sama yaitu dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siriwardena dan Morais (2019) menyatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai level manajerial secara positif. Selain itu, pelatihan bisa menjadi alat efektif bagi organisasi yang digunakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dikarenakan peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif serta meningkatkan reputasi Instansi, produktivitas dan profitabilitas dalam jangka panjang. Melalui pelatihan, karyawan dapat mempelajari teknik-teknik baru untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka seperti berubahnya teknologi yang terlalu cepat atau tentang sistem baru yang akan meningkatkan tingkat kompetensi, inovasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka serta

dapat menambah nilai maksimum dalam konteks bisnis global. Penelitian yang dilakukan oleh Djibran dan Riyanto (2020) menyatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam mengembangkan kinerja karyawan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, mengembangkan kompetensi karyawan agar selalu mampu beradaptasi dengan perubahan bisnis yang lebih cepat. Sehingga manajemen berkomitmen memberikan pelatihan dan pelajaran sebagai pengembangan kelembagaan untuk karyawan dengan standar kelas dunia. Penelitian dari Singh et al. (2022) menyatakan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa pelatihan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendukung dalam mengembangkan kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa semakin sering pegawai mendapatkan sebuah pelatihan kerja atau melakukan pelatihan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berbeda dengan penelitian Andayani dan Hirawati (2021) menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan Instansi kurang baik dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang diperlukan pegawai. Instansi tidak melakukan pelatihan secara menyeluruh terhadap pegawai, Instansi hanya melakukan pelatihan kepada beberapa bagian atau hanya kepada manajer setiap bagian sehingga tidak semua pegawai mendapatkan program pelatihan.

Selain Pelatihan kerja, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan

yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022). Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Instansi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau Instansi meliputi adanya aturan atau regulasi, pengikut kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar (Mccarter et al., 2022). Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Dheviests dan Riyanto, 2020). Sitopu et al. (2021) juga menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau Instansi karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, maka sulit bagi Instansi untuk mewujudkan tujuan mereka. Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu penilaian terpenting untuk menilai kinerja pegawai.

Hasil penelitian Mccarter et al. (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja baik dalam hal ketepatan dan kerapian karyawan. Mengindikasikan ketika disiplin karyawan tinggi maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Rizqiyyah et al. (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil jawaban responden tentang ketepatan seperti ketepatan kehadiran atau ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat dari seorang karyawan akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memenuhi target, hal ini menyatakan kinerja karyawan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pembinaan dan penanaman disiplin sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor kedisiplinan kerja antara lain mematuhi semua peraturan Instansi, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan yang maupun menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan. Sehingga jika disiplin pegawai meningkat maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian dari Sitopu et al. (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan kunci keberhasilan Instansi

dalam mencapai sebuah tujuan adalah disiplin. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Berbeda dengan hasil penelitian Rahmi et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun hasil penelitian menyatakan tidak signifikan tetapi disiplin kerja tetap diterapkan terhadap karyawan, dapat ditunjukkan dengan karyawan yang berdedikasi cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka pada waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang optimal, sehingga disiplin dinyatakan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari, dikarenakan *self-efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi (Maria et al., 2021). Kusumaningrum et al. (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* berbeda dengan percaya diri. *Self-efficacy* cenderung pada penilaian diri sendiri subjek secara bertahap terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu tindakan yang harus dilakukan dalam memecahkan suatu masalah serta keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan percaya diri menunjukkan keyakinan pada diri sendiri tentang sumber daya yang dimilikinya serta bersifat luas. *Self-efficacy* merupakan perasaan

akan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas dan percaya pada kompetensi dan keefektifan diri sendiri sebagai hasil dari gratifikasi (Dheviests dan Riyanto, 2020). Serta *self-efficacy* sebagai evaluasi individu yang berkaitan dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. *Self-efficacy* merupakan kemampuan setiap orang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang akan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang mereka inginkan (Aminullah dan Kustini, 2022). Menurut Yuliana dan Winarso (2019) adalah seseorang terhadap kemampuan diri untuk mengontrol segala peristiwa yang terjadi. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan pada kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Hasil penelitian Dheviests dan Riyanto (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang tidak memiliki kepercayaan diri dalam menilai mampu atau tidaknya berkaitan dengan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pengaturan situasi diri di sekitar lingkungan kerja akan sangat berdampak dengan proses untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan meningkatkan fokus kerja sehingga akan meningkatkan hasil kinerja karyawann. Penelitian dari Kusumaningrum et al. (2020) menyatakan *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan *self-efficacy* yang cukup baik. Karyawan sangat

yakin bahwa setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik, dengan rasa percaya diri yang tinggi maka sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian dari Pratiwi dan Nawangsari (2021) menyatakan *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan meingkatkan percaya diri atas kemampuan yang dimiliki maka jalan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian dari Lestariningsih et al. (2021) menyatakan *self-efficacy* dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan manajemen dapat memupuk *self-efficacy* terhadap karyawan dengan memberikan pekerjaan dari yang mudah diselesaikan, meningkatkan pekerjaan karyawan di bagian kain, membuat karyawan senang dengan pekerjaan yang menantang dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Maria et al. (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dilihat dari motivasi diri yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* sangat mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin baik juga.

Berbeda dengan penelitian Murti dan Utami (2021) menyatakan *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya kemungkinan dikarenakan karyawan merasa apa yang mereka kerjakan kurang memuaskan, sehingga mereka kurang yakin dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugasnya. Kepercayaan diri yang kurang juga

dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi sering mengeluh setiap kali dimintai mengerjakan pekerjaan. Menurunnya kinerja dikarenakan karyawan tidak puas dengan apa yang mereka terima. Seperti masalah gaji, ketika karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik atau bahkan sudah lewat target namun gaji yang mereka terima kurang sesuai dengan keinginan mereka. Hal ini membuat karyawan membandingkan apa yang mereka kerjakan dengan gaji yang mereka terima. Selain itu, rendahnya *self-efficacy* disebabkan karena beban kerja yang kian meningkat yang menjadikan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka. Ketiga variabel ini memiliki keterikatan satu sama lain yang sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sebagai salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Kondisi sosial di Kota Gianyar masyarakatnya sudah dapat dikatakan sejahtera. Kesejahteraan masyarakat dapat dilihat diantaranya melalui dua aspek yakni, kondisi umum kesehatan dan pemerataan sarana dan prasarana atau bisa disebut dengan kualitas hidup dan infrastruktur. Bila dilihat secara singkat kondisi umum kesehatan di Kota Gianyar sudah sangat baik. Sedangkan penyediaan dan pemerataan sarana dan prasarana infrastrukturnya juga semakin meningkat, dengan demikian kedua aspek kesejahteraan sudah dapat terpenuhi. Hasil penilaian tersebut tidak sejalan dengan yang terjadi di lapangan, penilaian masyarakat masih menyatakan kurang terkait kesejahteraan sosial di Kabupaten Gianyar. Dengan pro dan kontra yang terjadi, maka harus menyeimbangkan antara tujuan atau

sasaran yang dicanangkan oleh dinas dengan pegawai yang akan mengeksekusi. Dalam upaya mengoptimalkan peranannya dalam instansi pemerintahan terutama dalam menjalankan program-program yang telah dicanangkan, maka perlu halnya memperhatikan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Gianyar diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Tahun 2021. Target dan realisasi dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Data Program Kerja Dinas Sosial Kabupaten Gianyar Tahun 2021

No	Keterangan	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	100%	79,04%
2	Program Pemberdayaan Sosial	100%	72,14%
3	Program Rehabilitasi Sosial	100%	0,53%
4	Program Perlindungan Dan Jaminan Sosial	100%	40,45%
5	Program Penanganan Bencana	100%	3,04%
6	Program Pengelolaan Taman Makam Pahlawan	100%	1,46%

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Gianyar, Tahun 2021

Tabel 1.1 menyajikan bahwa program kerja Dinas Sosial Kabupaten Gianyar Tahun 2021 belum terealisasi secara maksimal. Dari enam sub program kerja terdapat dua sub program kerja yang memiliki persentase realisasi melebihi setengah dari target yang telah dicanangkan, yaitu program penunjang umum penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten yang sudah terealisasi 79,04% dan program pemerdayaan sosial sudah terealisasi 72,14%. Sisanya masih di bawah 50% dari target yang telah dicanangkan. Dari keenam sub program kerja yang pelaksanaannya masih dikategorikan sangat kurang yaitu program rehabilitasi sosial yang baru terealisasi 0,53%.

Dinas Sosial Kabupaten Gianyar selalu mencanangkan program-program pelatihan yang dilaksanakan setiap tahun, dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2
Data Program Pelatihan Kerja
Dinas Sosial Kabupaten Gianyar Tahun 2021

NO	JENIS PELATIHAN	TARGET	REALISASI
1.	Pelatihan peningkatan <i>Capatcity Building</i> dan pendamping sosial pemberdayaan fakir miskin, KAT dan PMKS lainnya.	12	7
2.	Pelatihan KIE konseling bagi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).	12	6
3.	Pelatihan peningkatan keterampilan tenaga pembinaan anak terlantar.	12	5
4.	Pelatihan Peningkatan keterampilan tenaga pelatih dan pendidik bagi penyandang cacat dan eks trauma.	12	7
5.	Peningkatan keterampilan tenaga pelatihan dan pendidik pembinaan panti asuhan / panti jompo.	12	8
6.	Pelatihan peningkatan kualitas SDM Kesejahteraan sosial masyarakat.	12	7
7.	Pelatihan peningkatan <i>Capatcity Building</i> dan pendamping sosial pemberdayaan fakir miskin, KAT dan PMKS lainnya.	12	7

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Gianyar Tahun 2021

Tabel 1.2 menyajikan bahwa pada tahun 2021 semua program pelatihan Dinas Sosial Kabupaten Gianyar yang telah dicanangkan tidak mencapai target. Terutama pelatihan peningkatan keterampilan tenaga bimbingan anak terlantar hanya tercapai 5 kali dari 12 kali program atau yang artinya belum mencapai 50% dari target yang dicanangkan. Selain program pelatihan yang dilaksanakan belum maksimal, tujuan dan sasaran dalam melaksanakan pelatihan juga belum jelas. Misalnya seperti melaksanakan pelatihan jabatan atau latihan prajabatan

masih belum tersampainya sasaran yang harus dicapai oleh peserta latihan sehingga hasil dari pelatihan yang dilakukan tidak berjalan optimal. Ketidakjelasan tujuan dan sasaran ini membuat target tidak terealisasi secara maksimal dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan tidak tersampainya sasaran dari pelatihan yang didapatkan sehingga mengakibatkan tujuan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar belum terlaksana dengan baik. Hal ini harusnya menjadi evaluasi untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

Fenomena disiplin kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar jika dilihat dari tabel target dan realisasi program kerja tahun 2021 masih banyaknya program kerja yang harus digencarkan untuk direalisasikan sehingga semua program kerja dapat berjalan dengan maksimal. Jika kurangnya realisasi dari target program kerja ini terus dibiarkan akan menyebabkan kurang disiplinnya pegawai akan melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain dilihat dari kedisiplinan dalam menyelesaikan tanggung jawab, jika dilihat dari absensi kehadiran pegawai tahun 2021 masih tergolong bagus tetapi alangkah baiknya ditingkatkan kembali. Selain kualitas pegawai, kuantitas juga dibutuhkan untuk menyelesaikan program-program yang telah dicanangkan. Hal ini menidentifikasi disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, dalam mencapai tujuan dari Dinas Sosial Kabupaten Gianyar setiap pegawai harus mampu meningkatkan *self-efficacy* sebagai salah satu faktor mempengaruhi kinerja pegawai. yang terjadi pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar masih banyak pegawai yang kurang percaya terhadap kinerja yang telah dihasilkan. Ketika rasa *self-efficacy* tidak dibangkitkan, akan menyebabkan terhambatnya kinerja pegawai.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti fenomena yang telah dijelaskan seperti pelatihan kerja, disiplin kerja dan *self-efficacy* sama-sama keterkaitan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika tiga faktor tersebut terealisasi dengan baik maka kinerja pegawai akan terlihat baik, begitu juga sebaliknya jika salah satu dari ketiga faktor tersebut terdapat kekurangan maka kinerja pegawai akan terlihat kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi serta memperluas wawasan dan meningkatkan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen khususnya sumber daya manusia. Manfaat dari penelitian ini difokuskan pada pelatihan kerja, disiplin kerja, dan *self-efficacy* sebagai faktor yang memberikan pengaruh kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut didukung oleh *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi Dinas Sosial Kabupaten Gianyar menjadi masukan maupun rekomendasi sebagai sumbangsih pemikiran, pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan manajemen

dalam menentukan strategi yang tepat untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik sesuai yang diharapkan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dan mahasiswa dalam mengembangkan pendidikan dan penyempurnaan materi perkuliahan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi keilmuan untuk pengembangan bidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia, sebagai sumber informasi serta rujukan bagi mahasiswa dalam membuat penelitian yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreativitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11). *Goal*

setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model Arsanti (2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja, yaitu:

- 1) Penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut.
- 2) Tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan.
- 3) Adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut.
- 4) Tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Instansi.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher*

performance dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance* tersebut. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari suatu lembaga organisasi itu sendiri, baik lembaga pemerintah maupun swasta (Dheviests dan Riyanto, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu instansi dalam mencapai target yang telah dicanangkan. Menurut Nasution dan Priangkatara (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Menurut Kovalumi dan Yosef (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerja adalah jumlah waktu dan usaha yang digunakan untuk membuat atau menyelesaikan sesuatu. Bukan berarti pekerjaan itu tidak penting. Ini adalah serangkaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan semua karyawan di tempat kerja (Aminullah dan Kustini, 2022). Menurut Mccarter et al. (2022) kinerja karyawan merupakan kontribusi karyawan

terhadap Instansi berupa hasil pekerjaan yang dijadikan dasar untuk menilai karyawan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas, kuantitas, manajemen waktu dan keefektifitasan pegawai baik menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai target yang ditetapkan.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2019) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Hasil kerja.

Tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dihasilkan.

b. Pengetahuan pekerjaan.

Dalam hal ini tolak ukurnya sejauh mana tingkat pengetahuan terkait tugas dan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif.

Dalam hal ini pegawai memiliki kemampuan dan tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan-penanganan masalah yang ada.

d. Kecekatan mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik.

e. Sikap.

Tingkat semangat serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkatan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Jadi cara mengukur efektivitas prestasi kerja pegawai adalah dengan mengukur hasil kerja, tingkat pengetahuan akan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu serta absensi.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Rachmawati (2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Pelatihan kerja dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan Instansi. Selain itu pelatihan merupakan salah satu faktor terpenting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, pesatnya perkembangan, ilmu pengetahuan dan teknologi (Esthi dan Savhira 2019). Menurut Djibran dan Riyanto (2020) pelatihan merupakan segala kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat tertentu. Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan

semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar (Tarigan et al., 2021). Pelatihan adalah proses yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan untuk memperbaiki tingkah laku karyawan sehingga secara tulus ikhlas dapat bekerja sama mencapai tujuan Instansi (Sagita et al., 2020).

Disimpulkan dari beberapa pengertian diatas bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh Instansi dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya agar mampu bekerja secara profesional di bidangnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) dalam penelitian Syabana dan Nurhidayati (2019) menyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan yang diberikan Instansi pada pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Jenis Pelatihan, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja, produktivitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
- b. Tujuan pelatihan, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
- c. Materi, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja,

kepemimpinan dan pelaporan kerja.

- d. Metode yang digunakan, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkata, 2022). Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Instansi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau Instansi meliputi adanya aturan atau regulasi, pengikut kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar (Mccarter et al., 2022). Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Dheviests dan Riyanto, 2020). Sitopu et al. (2021) juga menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau Instansi

karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, maka sulit bagi Instansi untuk mewujudkan tujuan mereka.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu penilaian terpenting untuk menilai kinerja pegawai.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) antara lain:

a. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dalam peraturan Instansi.

b. Taat terhadap peraturan Instansi

Taat terhadap peraturan Instansi seperti dasar tentang cara berpakaian yang baik dan rapi dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara berkerja sama dengan unit lainnya dalam Instansi.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di Instansi

Aturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak dibolehkan untuk

melakukan sesuatu pada Instansi.

2.5 Self-efficacy

2.5.1 Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari, dikarenakan *self-efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi (Maria et al., 2021). Kusumaningrum et al. (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* berbeda dengan percaya diri. *self-efficacy* cenderung pada penilaian diri sendiri subjek secara bertahap terhadap kemampuannya untuk melakukan sesuatu tindakan yang harus dilakukan dalam memecahkan suatu masalah serta keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Sedangkan percaya diri menunjukkan keyakinan pada diri sendiri tentang sumber daya yang dimilikinya serta bersifat luas. *Self-efficacy* merupakan perasaan akan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas dan percaya pada kompetensi dan keefektifan diri sendiri sebagai hasil dari gratifikasi (Dheviests dan Riyanto, 2020). Serta *self-efficacy* sebagai evaluasi individu yang berkaitan dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan. *Self-efficacy* merupakan kemampuan setiap orang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang akan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang mereka inginkan (Aminullah dan Kustini, 2022). Menurut Yuliana dan Winarso (2019) adalah seseorang terhadap kemampuan diri untuk

mengontrol segala peristiwa yang terjadi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* mengacu pada keyakinan pada kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

2.5.2 Indikator *Self-efficacy*

Menurut Aminullah dan Kustini (2022) indikator *self-efficacy* antara lain

a. Keyakinan

Memiliki keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dan sikap positif tentang diri sendiri.

b. Kepercayaan

Lebih banyak kemampuan dan kepercayaan diri, serta kemampuan untuk memprioritaskan kuantitas dan hasil yang sesuai dengan tujuan, semuanya adalah konsekuensi yang diinginkan.

c. Perbandingan

Pekerjaan sulit yang menyenangkan, terutama tugas-tugas sulit, sebanding dengan pekerjaan lain.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atas tentang tanggung jawab yang diberikan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya terkait masing-masing variabel:

2.6.1 Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019), berjudul *The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa*. Sampel yang digunakan sebanyak 75 responden dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan jawaban responden terkait materi pelatihan kerja yang diberikan dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada karyawan dan metode pelatihan yang diberikan sangat mudah dipahami. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Mahadevan dan Yap (2019), berjudul *Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia*. Kuesioner disebarakan kepada 162 karyawan pada populasi target tetapi 124 kuesioner yang dapat digunakan dikarenakan sisanya belum terisi secara lengkap. Data dianalisis menggunakan software SPSS untuk mendapatkan nilai regresi. Adapun hasil penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya metode pelatihan atau pelajaran baik pada lingkungan

kerja atau di luar lingkungan kerja sama-sama memiliki kelebihanya masing-masing dengan tujuan dan manfaat yang sama yaitu dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Siriwardena dan Morais (2019), berjudul *Impact of Training and Development on Employee Performance: A Study of Managerial Level Employees in the Apparel Industry*. Kuesioner disebarakan sebanyak 162 dengan 124 diterima dan 12 ditolak karena kurang lengkap. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelatihan dapat berdampak langsung terhadap kinerja pegawai level manajerial secara positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Djibran dan Riyanto (2020), *The Effect of Job Training, Work Motivation, and Health and Work Safety on Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia*. Simple random sampling digunakan sebagai metode sampling pada penelitian ini, dengan jumlah 107 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dalam mengembangkan kinerja karyawan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, mengembangkan kompetensi karyawan agar selalu mampu beradaptasi dengan perubahan bisnis yang lebih cepat. Sehingga manajemen berkomitmen memberikan pelatihan dan pelajaran sebagai pengembangan kelembagaan untuk karyawan dengan standar kelas dunia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Singh et al. (2022), *The Effect of Leadership, Competence and Job Training on Employee Performance of PT Mega Inti Makmur Medika*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Adapun hasil penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pelatihan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mendukung dalam mengembangkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Mccarter et al. (2022), berjudul *How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance?* Jumlah responden pada penelitian ini adalah semua karyawan di hotel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel adalah 300 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja baik dalam hal ketepatan dan kerapian karyawan. Mengindikasikan ketika disiplin karyawan tinggi maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Fachriyah dan Wijayanti (2021), berjudul *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya*. Jenis penelitian adalah explanatory research dengan analisis kuantitatif. Populasi sampel adalah karyawan pada divisi service yang berjumlah 46 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, artinya disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pembinaan dan penanaman disiplin sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyyah et al. (2022), berjudul *The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance*. Jumlah populasi yang digunakan adalah 169 responden dimana seluruh populasi adalah sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil jawaban responden tentang ketepatan seperti ketepatan kehadiran atau ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat dari seorang karyawan akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memenuhi target, hal ini menyatakan kinerja karyawan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022), berjudul *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Analisis

penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS dalam pengolahan data. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya dalam hal ini faktor kedisiplinan kerja antara lain mematuhi semua peraturan Instansi, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan yang mampu menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan. Sehingga jika disiplin pegawai meningkat maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik linier berganda menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SmartPLS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu et al. (2021), berjudul *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 responden berasal dari karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh *Self-efficacy* (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Dheviests dan Riyanto (2020), berjudul *The Influence of Work Discipline, Self-efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk*. Populasi pada penelitian ini sebanyak 203 dengan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin sehingga menjadi 134 responden. Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu *Self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang tidak memiliki kepercayaan diri dalam menilai mampu atau tidaknya berkaitan dengan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pengaturan situasi diri di sekitar lingkungan kerja akan sangat berdampak dengan proses untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas *self-efficacy* dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum et al. (2020), berjudul *Employee Performance Optimization Through Transformational Leadership, Procedural Justice, and Training: The Role of Self-efficacy*. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden dengan menggunakan purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *standard error of mean* (SEM) dengan software AMOS versi

24.00. Adapun hasil penelitian ini yaitu *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan karyawan sangat yakin bahwa setiap tugas dapat diselesaikan dengan baik, dengan rasa percaya diri yang tinggi maka sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas *self-efficacy* dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik linier berganda menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan AMOS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Nawangsari (2021), berjudul *Organizational Citizenship Behavior while mediating Self-efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) dengan sistem SmartPLS. Adapun hasil penelitian ini yaitu *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan meningkatnya percaya diri atas kemampuan yang dimiliki maka jalan dengan meningkatnya kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas *self-efficacy* dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik linier berganda menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SmartPLS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Lestariningsih et al. (2021), berjudul *The Effect of Self- Efficacy, Work Motivation on Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada 340 karyawan Instansi kelapa sawit di Indonesia. Metode pengolahan data dengan Structural Equation modeling (SEM) dengan software tools SmartPLS 3.0. Adapun hasil penelitian ini yaitu *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya manajemen dapat memupuk *self-efficacy* terhadap karyawan dengan memberikan pekerjaan dari yang mudah diselesaikan, meningkatkan pekerjaan karyawan di bagian kain, membuat karyawan senang dengan pekerjaan yang menantang dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terciptanya kinerja karyawan yang baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas *self-efficacy* dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik linier berganda menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SmartPLS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Maria et al. (2021), berjudul *Self-efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance - From Public Office*. Pendekatan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS). Adapun hasil penelitian ini yaitu *self-efficacy* berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya *self- efficacy* dilihat dari motivasi diri yang dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* sangat mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin baik juga. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas *self-efficacy* dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik linier berganda menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SmartPLS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.