

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Uyun, 2021)

Manoppo, *et al.*, (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Permana, (2022) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus.

Susanti, *et al.*, (2021) mengemukakan “*performance is about behavior or what employee do, not about what employee produce or the outcomes of their work*” yang artinya kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau dihasilkan dari pekerjaan mereka. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktifitas adalah keluaran (*output*)

produk ataupun jasa persatuan masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam suatu proses produksi (Uyun, 2021).

CV Mitra Pemenang Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor kosmetika dan produk perawatan kulit (*skincare*). Perusahaan ini berfokus pada penjualan produk dalam jumlah yang banyak (grosir). Namun, masih didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada posisi belum optimal, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1 yaitu data penjualan pada CV Mitra Pemenang Denpasar pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Data Penjualan pada CV Mitra Pemenang Denpasar Pada Tahun 2022

No.	Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Capaian (%)
1	Januari	200.000.000	186.000.000	93%
2	Februari	200.000.000	183.000.000	92%
3	Maret	200.000.000	187.500.000	94%
4	April	200.000.000	189.450.000	94%
5	Mei	200.000.000	189.400.000	93%
6	Juni	200.000.000	183.000.000	92%
7	Juli	200.000.000	180.400.000	90%
8	Agustus	200.000.000	175.790.000	88%
9	September	200.000.000	178.000.000	89%
10	Oktober	200.000.000	170.900.000	85%
11	November	200.000.000	174.000.000	87%
12	Desember	200.000.000	175.000.000	88%
Jumlah		2.400.000.000	2.167.440.000	90%

Sumber : CV Mitra Pemenang Denpasar, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat penjualan yang terlihat belum mencapai target. Adapun total target penjualan pada tahun 2022 sebesar Rp 2.400.000.000 namun terealisasi hanya sebesar Rp 2.167.440.000 per tahun 2022 atau jika dalam persentase sebesar 90%. Tidak tercapainya kinerja karyawan ini dikarenakan kurangnya rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik contohnya adalah kurangnya rasa percaya diri dalam melayani konsumen dan kurangnya kepercayaan

karyawan untuk mampu lebih berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang bagus, maka di perlukan pelatihan kerja yang dapat mendukung kinerja seseorang karyawan. Menurut Hartono, (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bantuan berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa di CV. Mitra Pemenang Denpasar, karyawan tidak selalu mendapatkan waktu pelatihan yang menyebabkan kurangnya pemahaman mengenai pekerjaan yang diberikan.

Dengan demikian pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuruppu, *et al.*, (2021) menyebutkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, artinya pelatihan juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan. Menurut Persada, *et al.*, (2023), dan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dengan adanya pelatihan diharapkan dapat tercapainya salah satu tujuan perusahaan yaitu peningkatan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Kosali, (2023) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pengembangan karir adalah proses peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu karir (Syahputra, *et al.*, 2020). Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Kurniawati, 2019). Berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa di CV. Mitra Pemenang Denpasar, karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya dikarenakan memerlukan waktu bertahun tahun untuk menaiki suatu jabatan tertentu dan kurangnya informasi tentang pengembangan karir yang ada di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marlius, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muna, *et al.*, (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, *et al.*, (2022) yang menyebutkan hasil yang sama yaitu pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin besar pengembangan karir maka akan berpengaruh besar juga terhadap kinerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efikasi diri, efikasi diri adalah keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya sendiri dalam

menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu (Meria, *et al.*, 2021). Menurut Widyaningrum, *et al.*, (2021) mengemukakan kurangnya komunikasi antar karyawan mengakibatkan karyawan tidak nyaman untuk bekerja dan kurang fokus dalam menjalankan tugasnya. Semakin tingginya efikasi diri yang ada pada karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan kelayakan karyawan terhadap perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan salah satu dari penyebab kinerja karyawan yang menurun sehingga efikasi diri karyawan rendah (Desiana, 2019). Berdasarkan dengan hasil observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa di CV. Mitra Pemenang Denpasar karyawan yang kurangnya memiliki rasa percaya diri dalam melayani konsumen dan kurangnya kepercayaan karyawan untuk mampu lebih berusaha dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Arifin, *et al.*, (2021) yang mengemukakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat meningkatkan upaya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Nilasari, *et al.*, (2021) juga menyebutkan bahwa efikasi diri menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, artinya efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan kinerja dan pelaksanaan pekerjaan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting, *et al.*, (2021) yang menyatakan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang

dilaksanakan oleh Khairani, (2023) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dan disertai juga dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang beragam, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mitra Pemenang Denpasar”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka dapat didefinisikan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Pemenang ?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Pemenang ?
- 3) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Pemenang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Pemenang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pada CV Mitra Pemenang.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada pada CV Mitra Pemenang.

1.4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke, (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah pengertian yaitu nilai dan tujuan.

Goal Setting Theory yang ditemukan oleh Locke, (1968) menyebutkan hubungan antara lima prinsip tujuan yang jelas dan kinerja terhadap tujuan tersebut. Penelitian Locke, (1968), dan penelitian selanjutnya yang didasarkan pada penelitian tersebut, menunjukkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan dan karyawan jika tujuan tersebut mematuhi lima aturan berikut.

- 1) *Clarity*, yaitu sasaran harus jelas dan spesifik untuk semua orang.
- 2) *Challenging*, yaitu sasaran harus cukup menantang agar dapat memotivasi dan realistis.
- 3) *Commitment*, yaitu semua karyawan harus berkomitmen agar tujuan tercapai.
- 4) *Feedback*, yaitu umpan balik mengenai tujuan yang harus dipertimbangkan.
- 5) *Complexity*, yaitu tujuan harus dapat dicapai dan tidak berlebihan

Dalam penelitian ini variabel pelatihan memiliki keterkaitan terhadap prinsip *feedback* karena ketika perusahaan bisa memberikan pelatihan yang optimal kepada karyawannya maka karyawan pun bisa memberikan *feedback* yang optimal dalam bentuk kinerja yang mereka hasilkan.

Variabel pengembangan karir memiliki keterkaitan terhadap prinsip *challenging*, karena didalam pengembangan karir karyawan ditantang agar selalu bisa memberikan kinerja yang positif, sehingga karyawan dapat menunjukkan bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan juga perusahaan mendapatkan keuntungan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Prinsip tersebut juga berkaitan terhadap variabel efikasi diri. Efikasi diri memiliki keterkaitan terhadap prinsip *commitment*, karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, karyawan yang memiliki *commitment* tinggi akan mudah untuk mengikuti seluruh proses dalam rangka mewujudkan kinerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, prinsip *complexity* berkaitan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang tinggi merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pelatihan, pengembangan karir dan efikasi diri sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya, *et al.*, (2021) mengemukakan pelatihan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Menurut Hermawati *et al.*, (2021) pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja atau karyawan oleh tenaga profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi kerja dalam bidang pekerjaan yang berguna untuk efektivitas dan produktifitas dalam suatu perusahaan.

Peningkatan akan kemampuan dan keahlian para SDM tersebut berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawabnya saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari adanya program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Oleh sebab itu, bentuk latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu, terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan (Wahyuningsih, 2019).

2) Faktor-faktor pelatihan

Elizar *et al.*, (2018) dalam melakukan pelatihan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

- a) Materi yang dibutuhkan, materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
- b) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
- c) Prinsip pembelajaran, materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan.
- d) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.

3) Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang dilakukan oleh Yulizar, *et al.*, (2020) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui :

- a) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan telah relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- b) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
- d) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Selain itu, penelitian ini menggunakan indikator dari penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara, (2016:46) terdapat beberapa indikator pelatihan, antara lain :

- a) Instuktur pelatihan, mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
- b) Peserta pelatihan, peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- c) Materi pelatihan, materi pelatihan merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *up to date* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.
- d) Tujuan pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi/*action play* dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.3 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Wardhani, (2020) mengemukakan pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk membantu seorang karyawan dalam upaya mengembangkan dirinya secara maksimum dengan cara merencanakan karir masa

depannya di organisasi. Bhaskara, (2022) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Nurdiyani, 2021). Berdasarkan pengertian-pengertian menurut para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses pengembangan diri dalam mencapai tujuan tertentu yang menunjang posisi atau jabatan yang diharapkannya.

2) Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, menurut Yulizar *et al.*, (2020) adapun faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah:

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja dikatakan faktor yang terpenting karena dalam melakukan tugas yang diberikan, tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b) Pengenalan oleh pihak lain

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang karyawan.

c) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat atau saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

e) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

f) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g) Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

3) Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut penelitian yang dilakukan oleh Rohmah, (2020) yaitu:

- a) Peningkatan kemampuan, yaitu segala sesuatu yang menunjang kapasitas fisik maupun mental karyawan.

- b) Kepuasan kerja, yaitu suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis kompensasi, hubungan antar rekan kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja.
- c) Sikap dan perilaku karyawan.

Adapun Indikator lain pengembangan karir menurut Angga, (2019) meliputi :

- a) Perlakuan yang adil dalam karir.

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas di kalangan karyawan.

- b) Kepedulian para atasan langsung

Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing - masing karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

- c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.

Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif.

- d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya.

- e) Tingkat kepuasan

Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tertinggi dalam

organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang

2.1.4 Efikasi Diri

1) Pengertian Efikasi Diri

Kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan efikasi diri (*self efficacy*). Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus.

Esthi, *et al.*, (2019) mendefinsikan *self efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Maduningtias, (2020) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan dengan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

2) Faktor-faktor efikasi diri

Penelitian yang dilakukan oleh Tresnawati, *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : besarnya individu mempercayai dirinya dalam mencapai tingkat kesulitan dalam tugasnya, besarnya kekuatan dan kelemahan mengenai keyakinan terhadap kemampuan dalam dirinya, sejauh mana harapan dalam seluruh situasi umum yang dihadapinya.

3) Indikator efikasi diri

Desiana, (2019) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri yaitu:

- a) Yakin dapat melakukan tugas tertentu, individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c) Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi kondisi.

Adapun empat fungsi utama yang menjadi indikator efikasi diri yaitu proses kognitif, motivasi, afektif dan seleksi, menurut Bandura dalam Sri Muliati Abdullah, (2019) menyebutkan Indikator dari efikasi diri, yaitu :

a) Proses Kognitif

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut. Mereka akan tetap mengarahkan orientasi pemikirannya terhadap tugas ketika menghadapi situasi yang menekan, kegagalan, maupun umpan balik yang ada karena mereka senantiasa membayangkan skenario keberhasilan yang dapat mendukung penampilannya.

b) Proses Motivasi

Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipasi tindakannya melalui pemikiran. Efikasi memberi sumbangan terhadap motivasi melalui beberapa cara yaitu dengan menetapkan tujuan-tujuan bagi mereka sendiri dan menentukan besar usaha yang akan diberikan, menetapkan kegigihan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan yang akhirnya mempengaruhi pula.

c) Proses Afektif

Efikasi diri berperan dalam proses afektif terutama terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan yang selanjutnya berpengaruh terhadap tingkat stres dan depresi yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang sulit dan mengancam.

d) Proses Seleksi

Pilihan perilaku atau kegiatan tersebut akan membawa pada pilihan lingkungan sosial tertentu yang dapat mempengaruhi perkembangan pribadi. Seseorang yang efikasi dirinya rendah akan cenderung menghindari berbagai kegiatan dan situasi yang mereka pandang melampaui kapasitas untuk mengatasinya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan dalam waktu periode tertentu. Menurut Wahyuningsih, (2019) pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja

baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif. Kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan juga dipengaruhi oleh usaha seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yolinza, *et al.*, 2021).

2) Faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Girsang, (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Akbar, *et al.*, (2021) yaitu :

a) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c) Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyiangan dalam ruang kerja.

e) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Robbins, (2016:260) alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

c) Ketepatan waktu

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) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Adapun indikator lain yang digunakan untuk mengukur penelitian ini, menurut Afandi, (2018:89) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan, yaitu:

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan

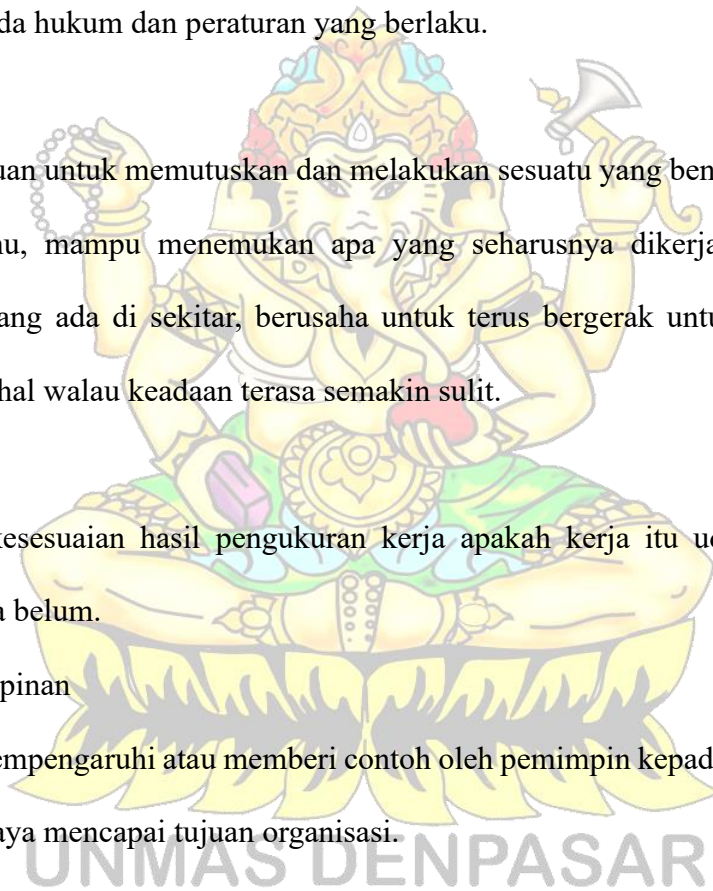
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Kuruppu, *et al.*, (2021) dengan judul “*The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka*” Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *randomly selected sampling*. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa ada hubungan yang kuat, positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada teknik pengumpulan data *randomly selected sampling* dan lokasi penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Persada, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia*” Penelitian tersebut menggunakan uji regresi berganda dengan SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak

pada variabel yang digunakan yaitu kompensasi, kompetensi, teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed, *et al.*, (2020) dengan judul “*An economic Evaluation of training and its Effect on employee performance in Building Construction Directory of Sulaimani province - Kurdistan region*”

Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah deskriptif analisis dengan model regresi linier, dan data dikumpulkan melalui sumber utama yaitu kuesioner. Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis model regresi linier dan data dikumpulkan melalui sumber utama yaitu kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan positif kuat terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada metode analisis menggunakan deskriptif analisis dan lokasi penelitian.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Soebyakto. *et al.*, (2019) dengan judul “*Effect Of Training, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance At PT Techwin Bkt*” Teknik penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dan penelitian ini mengolah data dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel *motivation* dan *job satisfaction*, teknik penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dan juga lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Muardi, *et al.*, (2022) dengan judul “*The Effect Of Discipline And Training On Performance Of Employees At The Fire And Rescue Service In City Administration Of Central Jakarta*” Metode penelitian

ini menggunakan instrumen penelitian yaitu regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel *Discipline* dan lokasi penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Fadilah, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan*”

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Informasi dikumpulkan dengan membagikan survei (data primer). Statistik dalam penelitian ini diperiksa dengan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada metode pengumpulan data dengan menggunakan survei (data primer), teknik yang digunakan adalah analisis jalur dan lokasi penelitian.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Kosali, (2023) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening*” Penelitian tersebut menggunakan Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel

Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening, menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dan lokasi penelitian.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Rindengan *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado” Penelitian tersebut menggunakan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel kompetensi, pendidikan dan lokasi penelitian.

2.2.2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, *et al.*, (2022) dengan judul “*The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture and Livestock In Aceh*” Penelitian tersebut menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening, metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dan lokasi penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Marlius, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance at BKPSDM South Solok Regency*” Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan teknik pengambilan sampel yang digunakan

adalah teknik total sampling. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Muna, *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)” Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lokasi penelitian.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Seku, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Career Development On Employee Performance (Case Study At PT. Pegadaian Persero Ende Branch)*” Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada teknik analisis regresi linier sederhana, metode yang digunakan adalah deskriptif dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Prasetio, *et al.*, (2022) dengan judul “*The Influence Of Competence, Work Motivation And Career Development On Employee Performance With Organizational Commitment As A Moderating Variable In The Millennial Generation In The DKI Jakarta Region*” Penelitian tersebut menggunakan metode *proporsional stratified random sampling*. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner yang selanjutnya diolah melalui metode pengolahan data dengan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel kompetensi, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating dan lokasi penelitian.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Azizah, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Career Development, Job Training, And Organizational Culture On The Performance Employees At PT. Dawn Gunawan*” Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Hasil dari penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara pengembangan karir, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel budaya organisasi, dengan menggunakan pendekatan kausalitas dan lokasi penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Tahalele, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Competence, Work Placement And Career Development On The Performance Of Civil Servants At The Department Of Industry And Trademaluku Province*” Metode Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan

jenis penelitian eksplanatori. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan SPSS v 26 (2023). Hasil dari penelitian ini menyebutkan secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada kompetensi, penempatan kerja, metode penelitian yang digunakan adalah survei dan jenis penelitian eksplanatori dan lokasi penelitian.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, *et al.*, (2020) dengan judul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan asosiatif. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja sebagai mediasi, pengaruh iklim organisasi, metode penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan asosiatif dan lokasi penelitian.

2.2.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Arifin *et al.*, (2021) dengan judul “*The Role Of Employees Engagement And Self-Efficacy On Employee Performance: An Empirical Study On Palm Oil Company*” penelitian tersebut menggunakan teknik analisis SEM berbasis varians. Hasil dari adalah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel *employees engagement*, teknik analisis menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis varians dan lokasi penelitian.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nusannas, et al., (2020) dengan judul “*The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*” Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel *employee engagement*, teknik analisis menggunakan SEM PLS dan lokasi penelitian.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nilasari *et al.*, (2021) dengan judul “*Changes In Motivation That Affect Employee Performance During The Covid 19 Pandemic*” Penelitian tersebut menggunakan Metode Structural Equation Model (SEM) dibantu oleh *software* AMOS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, semakin tinggi efikasi diri dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi, teknik penelitian menggunakan Structural Equation Model (SEM) dibantu oleh *software* AMOS versi 24 dan lokasi penelitian.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ginting, *et at.*, (2021) dengan judul “*The Effect Of Self-Efficiency, Work Motivation And Supervision On Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variables In The Services Library And Archives Medan City*” Penelitian tersebut dianalisis dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung efikasi diri, motivasi kerja, supervisi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja,

pengawasan dan disiplin kerja sebagai variabel intervening, teknik yang digunakan adalah teknik analisis statistik dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Abun, (2021) dengan judul “*Employees’ self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment*.”

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM PLS. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif korelasional dan untuk mengumpulkan data digunakan kuesioner Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel prestasi kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja, teknik analisis yang digunakan adalah SEM PLS, metode yang digunakan adalah deskriptif korelasional dan lokasi penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Agustini, *et al.*, (2023) dengan judul “*The Influence Of Self-Efficacy And Locus Of Control On Employee Performance At The Department Of Food Security And Livestock Of South Sumatra Province*”

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu *purposive sampling*. Teknik analisis datanya adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 21 for Windows. Berdasarkan temuan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel *Locus Of Control*, pengumpulan data menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan lokasi penelitian.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan” Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel pemimpin, budaya organisasi, stabilitas emosional dan lokasi penelitian.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Khairani, (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi diri dan Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang” Penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel lingkungan kerja, mutasi karyawan dan lokasi penelitian, teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dan lokasi penelitian.