

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan dengan baik dan benar. Banyak peran manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan kinerja yang baik seperti kompetensi kerja. Selain itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia karena akan mengganggu stabilitas kerja. Oleh karena itu perlu cara untuk mengatasi hal tersebut salah satunya dengan meningkatkan harapan dan mengidentifikasi hambatan (Hesti Umiyati *et al*, 2022). Dimana tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut (Anika Amelia *et al*, 2022).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan suatu tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan

seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. (Novia Ruth Silaen et al, 2021) Kinerja menurut (Yandra Rivaldo, 2022) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya karena berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Kunanti (2022), kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau perusahaann dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pencapaian tingkat kinerja yang memuaskan menjadi sebuah keharusan dan memerlukan perhatian, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja menurut Mangkunegara (2019) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu perusahaan mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dengan begitu maka dapat

dikatakan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan (Rosmania, 2019)

PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), merupakan bank yang beroperasi dengan kegiatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat mapupun menyalurkan dana tersebut pada dunia usaha, yang tentunya tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dan staff kepegawaian mulai dari tingkat manajer hingga cleaning servis. Dalam menjalani tugas setiap karyawan dihadapkan dengan beban tugas dan semuanya harus disesuaikan dengan target, hal tersebut menyebabkan menurunnya kuantitas kerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat terlihat dari pencapaian target yang belum dapat tercapai oleh karyawan , hal ini disebabkan karena kurangnya peningkatan kinerja karyawan. Berikut data dari dana simpanan dan laba pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

Tabel 1.1
Jumlah dana Simpan dan Laba
PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Tahun 2021 s/d 2023

Tahun	Dana Simpanan (Rp 000)			Laba (Rp 000)		
	Target	Realisasi	Pencapaian	Target	Realisasi	Pencapaian
2021	3,457,680	4,857,485	140,48%	654,237	312,170	47,72%
2022	3,457,680	5,131,109	113,77%	617,798	968,234	156,72%
2023	7,853,730	6,296,605	80,17%	1,083,333	1,023,780	94,50%

Sumber: PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pencapaian target dana simpanan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) mengalami penurunan secara persentase dari tahun 2021 hingga 2023, hal ini serupa terjadi pada target

laba yang sempat mengalami kenaikan pada tahun 2022 namun kembali turun pada tahun 2023. Penurunan ini dapat mengidentifikasi bahwa kinerja PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) mengalami penurunan yang cukup drastis, termasuk pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor seperti ketidakmampuan pengaplikasian dari teori ke dalam tindakan nyata berupa tindakan memecahkan masalah dalam pencapaian target yang masih kurang efektif.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan diklat, *self efficacy* dan kompetensi. Dengan menerapkan sistem diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Darta, (2023)), Program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, sekarang maupun di masa akan datang. Sebelum penyelenggaraan program diklat, terlebih dahulu perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan akan kegiatan tersebut. Analisis dan penilaian kebutuhan akan program diklat tersebut dilakukan dalam rangka mendiagnosis berbagai permasalahan yang ada sekarang dan tantangan masa depan yang diharapkan dapat diatasi melalui pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisisioner.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat seperti saat ini. Konsep dasar pendidikan dan latihan adalah upaya untuk memberi bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Busro, 2018:201). Paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Untuk itu, perlu dilakukan kejian yang mendalam pada holistik, serta melihat korelasi antara sosialisasi antara pelatihan dan pengembangan untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Sinambela, 2018:172-173).

PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) telah berupaya melakukan beberapa pelatihan terhadap karyawan seperti pelatihan

manajemen risiko kredit BPR, analisis pemberian kredit UMKM dan penanganan kredit UMKM bermasalah. Sehingga diupayakan dengan adanya pendidikan dan latihan yang diikuti oleh karyawan lebih handal dalam analisis pemberian kredit serta mampu menangani permasalahan apabila terjadi kredit macet. Berdasarkan hal tersebut jumlah kredit macet pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) pada tahun 2021 sebesar 9.828.232, mengalami penurunan pada tahun 2022 sebesar 8.535.484 dan tahun 2023 mengalami peningkatan pada angka 9.589.368. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, namun masih ada fluktuasi kredit bermasalahan sehingga dibutuhkan kinerja yang lebih baik lagi untuk terus meminimalisir jumlah kredit bermasalahan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

Terkait dengan pendidikan dan pelatihan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Juanna, *et al* (2023), Elfina, *et al* (2021), dan Saputra (2020) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2022) dan Wijaya, *et al* (2022) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan terdapat faktor yang sangat penting dalam menunjukkan kinerja karyawan yaitu *Self Efficacy*. Dimana *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang

mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja, (Locke dan Latham, 2019). Menurut Triatonto (2021:51) menyatakan *self efficacy* atau kepercayaan diri adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Harus disadari bahwa kepercayaan diri merupakan pelebuan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Pitaloka (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor individual antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *self efficacy*. Dimana keberhasilan pencapaian kinerja pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar tidak terlepas dari kinerja karyawan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan.

Hasil wawancara dengan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) ditemukannya fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh *self efficacy* karyawan yang rendah, terlihat dari tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan yang berupa jumlah dana yang terhimpun maupun tersalurkan kepada pihak ketiga belum mencapai melebihi target yang diinginkan perusahaan. Hasil studi dokumentasi penelitian pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) ditemukan bahwa dana simpanan dan dana pinjam pada tahun 2019-2023 seperti pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Jumlah Dana Pinjaman dan Dana Simpanan Pada PT. BPR Bank Daerah
Gianyar (Perseroda) 2019 s/d 2023

Tahun	Jumlah Simpanan (Dalam Milyar Rupiah)	Jumlah Pinjaman (Dalam Milyar Rupiah)
2019	1.345.674	1.856.789
2020	1.795.900	2.146.890
2021	1.946.890	2.359.453
2022	2.144.949	2.579.806
2023	2.359.046	2.863.561

Sumber: PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)

Berdasarkan data Tabel 1.2 diatas dapat dilihat jumlah presentase simpanan mengalami peningkatan dari tahun 2021 sampai tahun 2023, dimana target yang diharapkan perusahaan peningkatan setiap tahun mencapai 15%. Tidak tercapainya pencapaian target yang diharapkan perusahaan disebabkan *self efficacy* yaitu kepercayaan diri karyawan yang belum optimal dimana kurangnya kerjasama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga *self efficacy* masih perlu di tingkatkan.

Terkait dengan *self efficacy* beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Itowotu, (2020), Abubakar, *et al* (2020), dan Abudi (2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila *self efficacy* ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Machifudhi (2023) dan Saputri (2021) menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menurut supriyanto (2015) adalah sejumlah karakteristik individu seseorang dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Jadi, kompetensi adalah karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Kompetensi menurut Robbins (20017:46) adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan, yaitu kecakapan khusus yang berkaitan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan pada waktu yang tepat

Menurut Wijayanto *et al* (2011:82-84): Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja diantaranya: (1) jenjang pendidikan (2) pelatihan (3) pengalaman kerja (4) disiplin keluarga (5) peran social. Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar (*underlying characteristic*), paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Umumnya pengetahuan dan keterampilan (misalnya; ketelitian tentang pekerjaan), yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, hanyalah sebagai kompetensi dasar atau prasyarat (*threshold competencies*). Hal ini tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan yang

membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda (*differentiating competencies*), yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi pada mutu diri seseorang dan pengetahuan/ keterampilan, yang bersifat lunak seperti fleksibilitas, komunikasi dan kreativitas

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Panggabean (2017) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara pikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten.

Menurut wawancara dengan kepala bagian umum PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) memiliki karyawan yang tidak saling

mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Menurut Rasmansyah (2019) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Berdasarkan pengamatan penulisan dilapangan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) memiliki kompetensi yang belum mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan. Adapun tingkat pendidikan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).



Tabel 1.3
Penempatan Karyawan Berdasarkan Pendidikan
PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Tahun 2023

Bagian	Persyaratan Yang Dibutuhkan	Pendidikan
(1)	(3)	(5)
Direktur Utama	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S2 Magister manajemen
Direktur	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Ekonomi Manajemen
Pejabat Eksekutif	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	Diploma III Keuangan
Staf Audit Intern	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	SLTA
Kabag Kredit	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	SLTA
Staf Kredit	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, SLTA Pendidikan SLTA
Kabag Pembinaan	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Hukum
Staf Pembina Nasabah	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Hukum
Kabag Dana	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Hukum
Staf Dana	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen SLTA
Kabag Umum/Personalia	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Ekonomi Manajemen
Staf Umum/Personalia	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Hukum SLTA
Kabag Kas	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	SLTA
Staf Kas	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	SLTA
Kabag Akutansi, TI, Pelaporan	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi S1 Komputer	S1 Ekonomi Manajemen
Staf Akutansi, TI, Pelaporan	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi S1 Komputer
Pejabat Eksekutif Kepatuhan & Manajemen Risiko dan APU%PPT	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Hukum
Kepala Kantor Kas	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen Diploma III Akutansi SLTA

Sumber: PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) (data diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan belum mendukung. Contoh jabatan sebagai kabag kredit yang dipersyaratkan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen/ S1 Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dengan pendidikan SLTA. Juga ada beberapa jabatan fungsional dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Terkait dengan kompetensi beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Dwijayanti, *et al* (2019), Mafrukhah, *et al* (2022), Fitri, *et al* (2020), dan Wakdomi, *et al* (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, *et al* (2023) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)?
2. Apakah self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi penelitian untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh diklat, *self efficacy*, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat

memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor diklat, *self efficacy*, dan kompetensi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) dalam mengelola sumber daya manusia.



BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Teory*

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 berkreaitivitas 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 kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting et al 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. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, 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 perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Jika *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, jika *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. 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*

2.1.2 Pendidikan dan Latihan (Diklat)

1. Pengertian Pendidikan dan Latihan

Menurut Yohanas (2018:19) program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Yohan *et al* (2019) Pendidikan dan pelatihan disebut dengan Diklat merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja pegawai yang diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kerja

tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan pengertian seluruh lingkungan kerja sehingga mereka dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja serta mengembangkan kemampuan berpikir dari seseorang, dengan demikian pendidikan berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dengan melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Menurut Andri (2019:64-77) Program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, sekarang maupun di masa akan datang. Sebelum penyelenggaraan program diklat, terlebih dahulu perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan akan kegiatan tersebut. Analisis dan penilaian kebutuhan akan program diklat tersebut dilakukan dalam rangka mendiagnosis berbagai permasalahan yang ada sekarang dan tantangan masa depan yang diharapkan dapat diatasi melalui pelatihan dan pengembangan.

Pendidikan dan Pelatihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan

perkembangan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja

2. Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Rafsanjani 2018). Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, kecenderungan untuk menghasilkan output yang lebih dibandingkan karyawan yang tidak memiliki pendidikan.

Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2018:209) yaitu, untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya Sumber Daya Manusia yang kompeten. Ningrum (2018) menjelaskan, bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan, diklat mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan SDM dan meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Notoatmojo (2018:18), pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang

sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemaunnya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

2. Adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh, sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang menempati jabatan tersebut terkadang tidak ada. Demikian, maka diperlukan penambahan maupun peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
3. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila seseorang tersebut mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang sesuai promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup. Maka itu perlu diberikan pendidikan dan pelatihan tambahan.
4. Didalam masa pembangunan itu organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai masa pembangunan.

3. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Simamora (2019:29) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu: Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, Menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2018:209) yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Ningrum (2018) menjelaskan, bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut Hamalik (2017:12) menjelaskan Diklat mempunyai tujuan tertentu ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Secara umum tujuan Diklat adalah untuk membentuk wawasan, kebangsaan, keperibadian, dan etika serta memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara dan yang menyangkut bidang tugas serta budaya organisasi pemerintahan agar mampu melaksanakan tugas. Selanjutnya tujuan Pendidikan dan Pelatihan sesuai

dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Diklat bertujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi keperibadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi mewujudkan pemerintahan yang baik.

4. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2019:45) indikator pendidikan dan latihan antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan sarana pelatihan, yaitu tujuan dan sarana yang digunakan dalam diklat.
2. Materi diklat, yaitu kesesuaian antara materi dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Metode latihan, harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Peserta latihan, harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.3.1 *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yaitu salah satu dari factor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas Bandura (2018:105). *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja, (Locke dan Latham, 2019).

Baron dan Byrne (2019) mengemukakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) merupakan penelitian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah Ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama.

Robbins (2019:105) mengatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* semakin tinggi juga percaya dengan kemampuan yang kita miliki untuk sukses dalam suatu tugas. Dikatakannya juga bahwa situasi berbeda, kita menemukan bahwa orang-orang dengan *self efficacy* rendah maka usaha-usaha mereka dalam menghadapi tantangan akan berkurang atau bahkan menyerah sama sekali dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah sebuah keyakinan atau kemampuan atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan yang ada pada dirinya untuk melaksanakan tugas tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri Menurut penelitian yang dilakukan Clercq (2020) sebagai berikut:

1. Pengalaman menguasai sesuatu

Performa masa lalu dimana secara umum performa yang berhasil akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan

4. Kondisi fisik dan emosional

Emosi yang kuat biasanya mengurangi performa, saat seseorang

mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut atau Tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah

3. Karakteristik Individu yang Memiliki *Self Efficacy* Tinggi dan *Self Efficacy* Rendah

Menurut Laily (2019), adapun karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* yang rendah yaitu:

1. Karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani sesecara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi stressor atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya (Bandura, 1997:211).
2. Karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah adalah individu yang merasa tidak berdaya, cepat sedih, apatis, cemas, menjauhkan diri dari tugastugas yang sulit, cepat menyerah

saat menghadapi rintangan, aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin di capai, dalam situasi sulit cenderung akan memikirkan kekurangan mereka, beratnya tugas tersebut, dan konsekuensi dari kegagalannya, serta lambat untuk memulihkan kembali perasaan mampu setelah mengalami kegagalan (Bandura, 1997: 212).

4. Sumber *Self Efficacy*

Menurut Fitriyah (2019), *self efficacy* dapat terbentuk pada diri manusia dengan mempelajari dan mengembangkan empat sumber informasi, yaitu:

1. *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan). Keberhasilan yang diperoleh seseorang akan meningkatkan efikasi diri individu sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Pengalaman tersebut mampu meningkatkan kegigihan dalam berupaya mengatasi kesulitan tugas dan mengurangi kegagalan.
2. *Social Modeling* (Permodelan Sosial). Efikasi diri seseorang akan meningkat ketika ia melihat pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu tersebut dalam mengerjakan suatu tugas dan setara kompetensinya. Efikasi diri seseorang akan menurun ketika melihat kegagalan orang lain.
3. *Social Percuasion* (Persuasi Sosial). Persuasi sosial berhubungan dengan kemampuan verbal dalam meyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan suatu tugas. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berupaya lebih keras untuk mencapai

keberhasilan. Individu yang memperoleh persuasi sosial akan memiliki derajat efikasi diri lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak mendapatkan persuasi sosial. Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi

4. *Physiological and Emotional States* (Kondisi Fisik dan Emosi).

Situasi yang menekan kondisi fisik dan emosi dapat mempengaruhi efikasi diri. Emosi yang bergejolak, gelisah, cemas, takut, stres yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah akan dirasakan seseorang jika yang telah terjadi tidak sesuai dengan yang diinginkan. Jika suasana hatinya membaik maka akan meningkatkan efikasi diri dan sebaliknya jika suasana hatinya memburuk maka akan melemahkan efikasi diri.

5. **Indikator *Self Efficacy***

Menurut Penelitian yang dilakukan Ardi *et al*, (2019) indikator-indikator dari *self efficacy* sebagai berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.

Karyawan yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan mampu menumbuhkan atau memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.

Karyawan mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

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

2.4.1 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2019:271). mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan Sudarmanto (2018:47)

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan *paraaverage performers*. (Zainal *et al*, 2017:230).

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Wibowo (2019:273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

4. Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu memiliki peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau profesinya. Menurut Ruky (dalam buku Edy Sutrisno 2010), perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Adapun beberapa manfaat merekrut pekerja yang memiliki kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
3. Kecakapan tenaga kerja akan maksimal produktivitas perusahaan
4. Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
5. Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.
6. Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

5. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah *et al* (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

3. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

4. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.5.1 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Istilah kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi

ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauh mana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Dimana setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda - beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik.

Menurut Amstrong *et al* dalam wibowo (2019) factor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Conteetual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perusahaan lingkungan internal dan eksternal.

3. Syarat-Syarat dan Manfaat Kinerja Karyawan

1. Syarat-syarat Penilaian Kinerja

Khaeruman menyatakan bahwa syarat-syarat yang terdapat dalam penilaian kinerja antara lain (Khaeruman, 2021:11-13):

- *Input* (Potensi) Agar penilaian kinerja tidak bias dan dapat mencapai sasaran sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan,

maka perlu ditetapkan, disepakati dan diketahui faktor-faktor yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya sehingga karyawan lebih termotivasi.

- *Proses* (Pelaksanaan) Dalam fase pelaksanaan, proses konsultasi dengan sebanyak mungkin individu dan kelompok harus dilakukan, untuk menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja dapat dihubungkan secara menyeluruh dari pokok yang berhubungan dengan praktek.
- *Output* (Hasil) Perlu kejelasan hasil penilaian seperti, manfaat, dampak risiko dan tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui apakah hasil penilaian ini berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Rivai mengemukakan pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian kinerja antara lain (Khaeruman, 2021:11-13):

- Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan). Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain: Meningkatkan motivasi, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka, dan pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.

- Manfaat bagi Penilai (supervisor atau manajer). Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilai kinerja antara lain: Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya dan meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
- Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan dan meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.

4. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bangun (2019) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah pekerjaan, yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

5. Kemampuan kerja, samauntuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut pendapat di atas adalah dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Apakah standar yang di tetapkan sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan organisasi untuk memiliki kinerja yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Diklat, Self Efficay, dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Juanna, *et al* (2023), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo”. Teknik pengumpulan data dalam penelitin ini menggunakan kuesioner dengan populasi pegawai 35 orang. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampling total yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang. Alat uji analisis yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan variabel X (Pendidikan dan Pelatihan) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai)

ditunjukkan dengan nilai t hitung $6,041 > t$ tabel $2,037$. Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai r square sebesar 52.5% dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. Sedangkan sisanya 47.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, penempatan kerja dan kualifikasi Pendidikan

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu diklat dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan Teknik analisis yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

2. Elfina, *et al* (2021) Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (Pemko) Batam”. Koefisien regresi signifikan atau variabel diklat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Koefisien regresi signifikan atau variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja

Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Koefisien regresi X1 (DIKLAT), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Loyalitas Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu diklat dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, Teknik analisis data, dan tahun dilakukannya penelitian.

3. Saputra (2020), Penelitian ini dengan berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yakni sebanyak 47 orang, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Selanjutnya hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu diklat dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, Teknik analisis dan tahun dilakukannya penelitian.

4. Wibowo, *et al* (2022), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Malang”. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Sampel penelitian berjumlah 89 pegawai yang dipilih menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa program diklat yang telah dilaksanakan belum efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Malang.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu diklat dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang

kinerja karyawan. Demikian jga dengan teknik analisis yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, teknik sampling, dan tahun dilakukannya penelitian.

5. Wijaya, *et al* (2022), Penelitian ini dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Studi Empiris pada Bank BCA". Mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif, penelitian ini melibatkan 220 karyawan sebagai responden yang dipilih menggunakan teknik *cluster sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($R^2 = 0.032$, $F = 1.876$, $p > 0.05$).

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu diklat dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan Teknik analisis yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, Teknik sampling, dan tahun dilakukannya penelitian.

6. Itowotu (2020), Penelitian ini dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur". Penelitian ini

bersifat deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 orang pegawai. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu *self efficacy* dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga dengan metode pengumpulan data yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

7. Abubakar, *et al* (2020), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Huntsman Indonesia” Penelitian ini menggunakan metode *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 90 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 90 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier

berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu *self efficacy* dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan teknik sampling yang digunakan dan Teknik analisis data. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

8. Abudi (2020), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja karyawan”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu *explanatory research* (penelitian penjelasan). Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 65 orang dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi

klasik. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 19 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Perawat. Sedangkan *Self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Pengembangan Karir dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Perawat.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu *self efficacy* dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga dengan Teknik analisis yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

9. Machfudhi (2023), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karwayan Melalui Komitmen Organisasi”, Penelitian ini berjenis *explanatory research* dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 43 orang. Teknik pengambilan sampel secara total atau sensus sampling sehingga ditentukan sampel sebanyak 43 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *path analysis* yang kemudian diolah menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai, komitmen pegawai, *Self efficacy* dan

Locus Of Control pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi yang tinggi. *Self efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan pada komitmen pegawai, *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan tetapi *Locus Of Control* dan Komitmen berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu *self efficacy* dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan teknik sampling yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, teknik analisis data, dan tahun dilakukannya penelitian.

10. Saputri (2021), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di MAP Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda dan *Path Analysis* dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap

Kinerja Pegawai. *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Lingkungan Kerja. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja sebagai mediasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan dengan arah positif.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu *self efficacy* dan kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

11. Dwiyanti, *et al* (2019), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D. BPR Bank Buleleng 45”. penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4)

Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan teknik sampling yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, tekniks analisis data, dan tahun dilakukannya penelitian.

12. Mafrukhah, *et al* (2022), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi pada CV. Dan Cell Nganjuk”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan CV. Dan Cell yang berjumlah 345. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling acak sederhana, dihitung menggunakan rumus Slovin menghasilkan sebanyak 78 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner (angket). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan,

dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu kompetensi dan *self efficacy* dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

13. Fitri, *et al* (2020), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Diklat terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau”. Jumlah pegawai tetap tahun 2019 sebanyak 118 orang, cara pemilihan sampel adalah metode sensus, dimana diambil sampel populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Hasil dalam penelitian ini bahwa Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan Pendidikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu kompetensi dan diklat dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Selain itu Adapun perbedaan

penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

14. Wakdomi, *et al* (2022), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai DPPKB. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Data diproses melalui Axcel 2010 dan program spss versi 22 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong. Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Selain itu adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian.

15. Sutaguna, *et al* (2023), Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Pekerjaan Lingkungan Hidup, Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan Pertunjukan”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang. Pengumpulan data menggunakan metode

observasi, wawancara dan angket. Data yang terkumpul akan diolah dalam beberapa tahap. Yang pertama adalah analisis deskriptif. Kedua analisis linier berganda. Ketiga uji kualitas data tersebut terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Keempat uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas. Kelima uji hipotesis tersebut terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang, dapat dilihat pada variable independennya yaitu kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian jga dengan teknik analisis serta teknik sampling yang digunakan. Selain itu Adapun perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi, dan tahun dilakukannya penelitian