

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan (Krisnayanti, 2024). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila perusahaan ingin berkembang dan mengalami banyak kemajuan, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik dan maksimal (Herwina, 2022).

Salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kinerja sumber daya itu sendiri. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar (Krisnayanti, 2024). Lebih khusus lagi, Arifin dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja keras yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya. Menurut Afandi (2021) ada beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi kerja pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya yaitu kompetensi. Kompetensi berasal dari kata “*competent*” yang berarti “kemampuan” (Hajiali et al., 2022). Yang dimana kompetensi dianggap sebagai faktor penting keberhasilan setiap orang dalam pekerjaannya. Peningkatan kompetensi pegawai tentunya akan diimbangi dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Jika pegawai tidak mempunyai kompetensi yang memadai, maka kinerjanya tidak maksimal. Sedangkan jika pegawai mempunyai kompetensi yang baik maka tentunya hasil kinerjanya akan sesuai dengan yang diharapkan, dengan demikian organisasi dapat menjamin pegawainya mempunyai kompetensi yang diperlukan agar terciptanya kinerja yang maksimal (Serli dkk, 2023). Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memungkinkan mereka unggul dalam pekerjaannya (Nguyen et al., 2020). Menurut Sabuhari, dkk. (2020) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai, dalam upaya memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi juga dapat disebut sebagai perilaku dasar yang mengacu pada motif, karakteristik pribadi, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya (Widodo & Yandi, 2022).

Dengan demikian, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Herwina (2022) yang memperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik kinerjanya. Penelitian Wahyuni, dkk. (2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya dengan kompetensi yang baik pegawai akan memiliki keterampilan yang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetio & Hasanah (2022) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya dengan meningkatkan kompetensi akan meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Maizar, dkk. (2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya dengan adanya kompetensi akan memperoleh kinerja yang maksimal. Namun Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, dkk. (2023) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut mengindikasikan peningkatan kompetensi akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Selain Kompetensi, kinerja juga dipengaruhi oleh *Self Efficacy*. *Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukkan hubungan dengan kinerja (Locke dan Latham 2019). Menurut Triatmanto (2021:51) menyatakan *self efficacy* atau kepercayaan diri

merupakan kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Harus disadari bahwa kepercayaan diri merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Abun (2021) *self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan beban atau tugas yang mereka miliki. *Self efficacy* ini akan timbul dari dalam diri individu yang akan memberikan dorongan kepada individu tersebut. Nusannas, *et al.*, (2020) *Self efficacy* memiliki peran besar terhadap kinerja individu. Peran ini meliputi bagaimana individu tersebut merumuskan target untuk dirinya sendiri, seberapa kuat individu tersebut mencapai target tersebut, serta kesiapan dalam menghadapi kegagalan. Yokoyama (2019) juga menyatakan *self efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak sesuai aturan, sehingga pada akhirnya akan tercipta kinerja karyawan yang baik.

Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya *self efficacy* yang ditingkatkan akan mengarah pada kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian oleh Astuti & Arraniry (2024)

menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Rahmizal & Dewi (2022) memiliki hasil penelitian yang sama, yaitu *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya *self efficacy* yang baik akan mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ambarita & Yuliani (2022) menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini mengartikan bahwa tingginya *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan atau *self efficacy* berada dalam persentase rendah.

Selain kompetensi dan *self efficacy* kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang paling kritis karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Haryadi *et al.*, 2022). Dengan disiplin maka pegawai akan berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan pun akan lebih baik. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa kedisiplinan anggota tim yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuannya adalah kedisiplinan Sitopu, dkk. (2021). Disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan dan kewajiban yang mutlak untuk dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan memperhatikan peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis maupun lisan Burhannudin (2019). Tanpa kedisiplinan dari karyawan maka perusahaan akan sulit mendapatkan hasil yang optimal (Krisnandi & Saputra 2021). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk menaati seluruh aturan perusahaan (Parta *et al.*, 2023).

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk. (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati, dkk. (2023) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya besarnya disiplin yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Camelie (2023) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya disiplin kerja mungkin penting, tetapi tidak menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Krisnandi (2024) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya tingkat kedisiplinnya karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Namun,

Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, dkk. (2023) menemukan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya bahwa disiplin kerja tidak menyebabkan perubahan yang jelas pada kinerja pegawai.

SMP Negeri 1 Kediri merupakan salah satu sekolah menengah pertama milik pemerintah yang berlokasi di Kediri. Sekolah ini berdiri sejak tahun 1978, yang beralamat di Jalan Tarunajaya No. 22 Desa Kediri, Kecamatan Kediri, Kabupaten Tabanan. Adapun visi yang dimiliki SMP Negeri 1 Kediri yaitu “Mewujudkan Peserta Didik yang Berakhlak Mulia, Berprestasi, Berdudaya, Menguasai IPTEK berlandaskan Iman dan Taqwa”. Sedangkan Misi dari SMP Negeri 1 Kediri adalah membentuk dan menyiapkan generasi yang berakhlak mulia, mewujudkan peserta didik yang berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik, meningkatkan kualitas dan kuantitas lulusan, meningkatkan cara berpikir logis dan kritis, mewujudkan peserta didik yang kreatif, mandiri dan menguasai iptek, menciptakan lingkungan sekolah yang berbudaya; perilaku hidup bersih dan sehat dan senyum, salam, sapa, sopan dan santun serta menumbuhkan kembangkan perilaku yang religius dan menerapkan sekolah ramah anak.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional sekolah tidak terlepas dari masalah pegawai yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan 15 orang guru di SMP Negeri 1 Kediri terdapat permasalahan pada kinerja yaitu karena kurangnya kualitas dan kuantitas dari para guru tersebut menyebabkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat. Terdapat juga kinerja guru yang masih belum menguasai materi yang diajarkan karena perlu menyesuaikan materi dengan perubahan penempatan mengajar misalnya 1 semester mengajar di kelas 7 dan 1 semester mengajar di kelas 9 sehingga perlunya penyesuaian materi yang diajarkan. Sehingga, kinerja guru berada pada kondisi belum optimal dan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Pengukuran Realisasi Kinerja
Tahun 2023

No	Indikator kinerja pegawai	Sudah Sesuai (orang)	Belum Sesuai (orang)
1.	Kuantitas hasil kerja Kemampuan guru dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu dan kelompok.	12	3
2.	Kualitas hasil kerja Kemampuan guru dalam menghasilkan pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas.	11	4
3.	Efisiensi Kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan kepada pegawai lainnya.	9	6
4.	Disiplin kerja Kemampuan guru dalam melakukan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan secara tepat waktu.	10	5
5.	Inisiatif Kemampuan guru terhadap inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	11	4

Sumber: SMP Negeri 1 Kediri (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja melalui indikator kinerja bahwa belum sepenuhnya guru pada SMP Negeri 1 Kediri menjalankan tugasnya dengan baik. Adapun data penilaian tersebut tercatat sebanyak 6 orang guru yang masih belum mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa meminta bantuan kepada pegawai/guru lainnya. Dan sebanyak 5 orang guru yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, hal tersebut dikarenakan adanya sistem yang serba online saat ini mejadikan guru memerlukan bantuan kepada guru lainnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kediri.

Berdasarkan observasi dengan guru SMP Negeri 1 Kediri ditemukan juga hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi. Berikut data jumlah keseluruhan guru pada SMP Negeri 1 Kediri.

Tabel 1. 2
Jumlah Guru SMP Negeri 1 Kediri

No	Jenis Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	S1	15orang	31 orang	46 orang
2	S2	1 orang	6 orang	7 orang
TOTAL				53 orang

Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 1 Kediri (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas tercatat sebanyak 53 orang guru dengan jenjang pendidikan terakhir yaitu S1 dan S2. Menurut fenomena yang ada dan hasil wawancara dari beberapa guru SMP Negeri 1 Kediri menyatakan bahwa terdapat 42% atau sebanyak 22 orang guru yang belum mengikuti sertifikasi kompetensi, sehingga kurangnya bukti otentik atas kemampuan dan keahlian individu pada bidang tertentu. Selain itu, dilihat dari

kemampuan pengetahuan dalam menyelesaikan tugasnya dan penguasaan keterampilan dalam mengoperasikan komputer masih kurang, mengingat di era saat ini keseluruhan sistem yang digunakan serba online atau digital sehingga pegawai dituntut untuk mampu menguasai teknologi, namun masih ada beberapa guru yang masih kesulitan beradaptasi dengan sistem yang serba digital saat ini. Sehingga tingkat kompetensi dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kediri.

Selain kompetensi, kinerja juga dipengaruhi oleh *self efficacy* atau efikasi diri pada SMP Negeri 1 Kediri masih perlu ditingkatkan. Efikasi diri yang lemah ditunjukkan dari sikap guru yang kurang percaya diri pada saat melaksanakan tugas dan masih bersifat pesimis saat menghadapi tantangan. Berdasarkan hasil wawancara 10 orang guru menyatakan bahwa dirinya terkadang belum bisa mengatasi kritik dan komplain sendirian. Mereka memilih untuk meminta bantuan pada pegawai lain atau pimpinan untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sehingga, *self efficacy* yang rendah menyebabkan kinerja menjadi tidak maksimal. Seharusnya bila terdapat komplain harus segera dihadapi dan dipecahkan solusinya, bukan justru melempar tanggung jawab kepada pegawai lainnya.

Selain kompetensi dan *self efficacy*, kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Hasil wawancara dan observasi dengan guru SMP Negeri 1 Kediri mengenai disiplin kerja juga menyatakan bahwa kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja yang dimana masih terdapat guru yang datang

terlambat dan juga istirahat tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan selain itu guru juga tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan, hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan tidak selesai tepat pada waktunya. Secara tidak langsung dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja. Berikut data absensi pegawai SMP Negeri 1 Kediri.

Tabel 1. 3
Tingkat Keterlambatan Guru SMP Negeri 1 Kediri TA 2022-2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan (kali)	Total Tepat Waktu (kali)	Rata-Rata Keterlambatan Guru
A	B	C	D	$E=(C:B \times 100\%)$
Juli	53 Orang	21	32	39%
Agustus	53 Orang	28	25	52%
September	53 Orang	24	29	45%
Oktober	53 Orang	19	34	35%
November	53 Orang	25	28	47%
Desember	53 Orang	19	34	35%
Januari	53 Orang	23	30	43%
Februari	53 Orang	19	34	35%
Maret	53 Orang	24	29	45%
April	53 Orang	25	28	47%
Mei	53 Orang	20	33	37%
Juni	53 Orang	18	35	33%

Sumber : Kepegawaian SMP Negeri 1 Kediri, TA 2022-2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi guru di SMP Negeri 1 Kediri tiap bulannya masih ada yang datang terlambat. Dimana tingkat keterlambatan paling tinggi tercatat pada bulan Agustus sebanyak 28 kali dengan persentase 52%, sementara keterlambatan terendah terendah terjadi pada bulan Juni sebanyak 18 kali dengan persentase 33%. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat

kedisiplinan pegawai di SMP Negeri 1 Kediri masih kurang, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru serta menunjukkan bahwa masih belum disiplinya dalam menerapkan sistem kinerja instansi sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut. Adapun sistem absen guru mulai pukul 07.30 WITA hingga maksimal absen pukul 08.00 WITA, sanksi keterlambatan akan diberikan surat peringatan, skorsing, hingga pemindahan tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah pertama (SMP) Negeri 1 Kediri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kediri?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kediri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas, dapat dijadikan referensi di lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan kebijakan program kompetensi, *self efficacy* dan disiplin kerja untuk mencapai tujuan yang ingin tercapai serta mengikuti kinerja yang telah ditetapkan pada SMP Negeri 1 Kediri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019) landasan teori merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Teori ini memberikan kerangka berpikir yang ilmiah dengan tujuan menjelaskan tentang fenomena yang diteliti.

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu, Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang akan menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Menurut Kristanti & Pangastuti (2019), *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang 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 mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki serta mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamasari, 2019)

Berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuan. Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh pegawai yaitu kompetensi, *self efficacy*, dan disiplin kerja.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu

(Krisnayanti, 2024). Menurut Muray, dkk. (2007) menyebutkan bahwa kinerja adalah karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh orang atau individu baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan tingkat standar yang disepakati.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih khusus lagi, Arifin, dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja keras yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya. Menurut Budiana, dkk. (2021) kinerja pegawai adalah proses melakukan pekerjaan mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai.

Dalam uraian diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi.

2.2.2 Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini yang dijadikan indikator dari kinerja guru adalah pendapat dari Supardi (2014:73) dengan indikator-indikator penelitian : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2)

kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu 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.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Widari (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang pegawai.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

3. Keterampilan

Pegawai yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada pegawai yang tidak mempunyai keterampilan.

4. Kepemimpinan

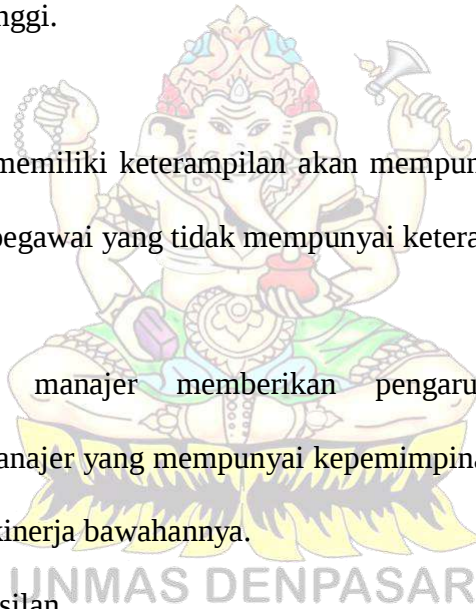
Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

5. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.



2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata “*competent*” yang berarti “kemampuan” (Hajjali et al., 2022). Yang dimana kompetensi dianggap sebagai faktor penting keberhasilan setiap orang dalam pekerjaannya. Peningkatan kompetensi pegawai tentunya akan diimbangi dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut. Jika pegawai tidak mempunyai kompetensi yang memadai, maka kinerjanya tidak maksimal. Sedangkan jika pegawai mempunyai kompetensi yang baik maka tentunya hasil kinerjanya akan sesuai dengan yang diharapkan, dengan demikian organisasi dapat menjamin pegawainya mempunyai kompetensi yang diperlukan agar terciptanya kinerja yang maksimal (Serli dkk, 2023). Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memungkinkan mereka unggul dalam pekerjaannya (Nguyen et al., 2020). Menurut Sabuhari dkk. (2020) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai, dalam upaya memenuhi kriteria yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kompetensi juga dapat disebut sebagai perilaku dasar yang mengacu pada motif, karakteristik pribadi, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya (Widodo & Yandi, 2022).

Dari beberapa definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan kebutuhan peran kinerja yang memuaskan.

2.3.2 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi karyawan mengacu paparan Hajiali *et al.* (2021) terdapat ada sejumlah indikator dalam kompetensi sumber daya manusia, diantaranya yaitu:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

2. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

3. *Self-Concept* (Konsep Diri)

Konsep diri (*self concept*) yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita – citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.

4. *Traits* (Watak)

Watak (*traits*) yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.

5. *Motives* (Motivasi)

Motivasi (*motives*) yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan – tindakan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Rahmat dan Ginting (2023) menyatakan berbagai upaya pengembangan kompetensi SDM hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan pegawai yang berkualitas.
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai.
3. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai.
4. Perangsang seperti imbalan kebendaan, pujian, keberhasilan yang diharapkan, tanggung jawab, serta perkembangan adalah perangsang-perangsang positif sementara hukuman adalah perangsang negatif.
5. Motivasi adalah intern yang unik bagi setiap individu sedang perangsang adalah ekstern dan beragam bagi individu-individu dari kelompok kerja yang sama.

2.4 Self Efficacy

2.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjaankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempegaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. Selanjutnya hubungan ini juga akan menunjukan hubungan dengan kinerja (Locke dan Latham 2019). Menurut Triatmanto (2021:51) menyatakan *self efficacy* atau kepercayaan

diri merupakan kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Menurut Abun (2021) *self efficacy* (efikasi diri) merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan beban atau tugas yang mereka miliki. *Self efficacy* ini akan timbul dari dalam diri individu yang akan memberikan dorongan kepada individu tersebut.

Nusannas, et al., (2020) *Self efficacy* memiliki peran besar terhadap kinerja individu. Peran ini meliputi bagaimana individu tersebut merumuskan target untuk dirinya sendiri, seberapa kuat individu tersebut mencapai target tersebut, serta kesiapan dalam menghadapi kegagalan. Yokoyama (2019) juga menyatakan *self efficacy* dapat mempengaruhi bagaimana mereka berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak sesuai aturan, sehingga pada akhirnya akan tercipta kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencappai suatu tujuan dimana individu yakin dan mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

2.4.2 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Wirayanti (2023) terdapat beberapa indikator *self-efficacy* yaitu sebagai berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu serta menetapkan tugas maupun target yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri

Individu yakin untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. Yakin untuk mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya dan kemampuan yang dimiliki individu.

4. Yakin dapat bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

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

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Triastini (2022) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self-efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi apabila

seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling Sosial

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

3. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

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

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang paling kritis karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Haryadi *et al.*, 2022). Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa kedisiplinan anggota tim yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kedisiplinan Sitopu, dkk. (2021). Disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan dan kewajiban yang mutlak untuk dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu organisasi dengan memperhatikan peraturan tertulis maupun yang tidak tertulis maupun lisan Burhannudin (2019). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauannya untuk menaati seluruh aturan perusahaan (Parta *et al.*, 2023). Menurut Budiana, dkk. (2021) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan

peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan dimana dia bekerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja pada perusahaan.

2.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini & Dewi (2019:104) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa

yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian yang dibuat sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai dasar dalam penyusunan skripsi ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

1. Penelitian yang dilakukan oleh Herwina (2022) dalam jurnal yang berjudul *The Influence of Competence on Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan otomotif di Riau Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana diperoleh $Y=10,940+0,617X$, maka dapat disimpulkan bahwa itu memiliki arah hubungan yang positif. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 44 populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu kompetensi dan variabel terikatnya kinerja pegawai dan juga sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu *self efficacy* dan disiplin kerja, terdapat perbedaan pada tahun penelitian yaitu pada penelitian sebelumnya dilakukan tahun 2022 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024 serta adanya perbedaan pada populasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Hasanah (2022) dalam jurnal yang berjudul *The Influence of Competence, Work Motivation and Career Development on Commitment As A Moderating*. Penelitian ini dilakukan pada PT generasi Millennial di DKI Jakarta Region. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diolah melalui metode pengolahan data dengan SPSS versi 23.0. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 245 orang dengan menggunakan metode proporsional stratified random sampling. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu kompetensi dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai juga sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada jumlah sampel yang dimana penelitian sebelumnya menggunakan 245 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 53 orang, perbedaan lainnya ada pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian sebelumnya yaitu *self efficacy* dan disiplin kerja serta adanya perbedaan pada tahun penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, et al., (2023) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sinar Kuta. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan total sampel sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu kompetensi dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai dan juga sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada jumlah sampel yang dimana penelitian sebelumnya menggunakan sampel sebanyak 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel sebanyak 53 orang, perbedaan lainnya pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian sebelumnya yaitu *self efficacy* dan disiplin kerja dan adanya perbedaan pada tahun penelitian serta tempat penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Maizar, et al., (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Dicipline On Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan di PT. Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, dan seluruh populai menjadi sampel sebanyak 93 orang. Analisis data menggunakan uji regresi berganda, uji t, dan uji f dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t tabel $5,723 > 1,661$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan juga sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaanya yaitu pada jumlah populasi yang dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan populasi 93 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan populasi sebanyak 53 orang. Selain itu, perbedaan lainnya pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian sebelumnya yaitu variabel *self efficacy* dan adanya perbedaan pada tahun penelitian dan juga tempat penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, et al., (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan 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. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel kompetensi dan disiplin dan meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya penelitian ini tidak meneliti variabel *self efficacy*. Selain itu, perbedaannya pada jumlah populasi yang digunakan, tempat penelitian dan tahun penelitian.

2.6.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2023) dalam jurnal berjudul *The Influence Of Self-Efficacy On Employee Performance Mediated By Work Motivation And Work Engagement*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di DKI Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Path Analisis menggunakan SmartPLS. Hasil analisis pada penelitian ini adalah *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas dan variabel terikatnya dan juga sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada jumlah populasi, variabel lainnya, tahun penelitian dan juga tempat penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Budiono (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Influence Of Self Efficacy And Work Engagement On Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan pada PT X. Penelitian ini menggunakan metode pengujian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 67 orang karyawan produksi dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh teknik pengumpulan data dari karyawan bagian produksi di PT X. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM-PLS belajar dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu *self efficacy* dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai dan juga sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu variabel kompetensi dan disiplin kerja serta adanya perbedaan pada tempat penelitian dan tahun penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2024) dalam jurnal yang berjudul *Influence Of Human Capital, Emotional Intelligence And Self Efficacy To Employee Performance Moderated By Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Penelitian ini menggunakan metode sampling. Dalam pengambilan sampel menggunakan analisis multivariat dengan metode SEM (structural Equation Modelling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu *self efficacy* dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai dan juga sama-sama

meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu variabel kompetensi dan disiplin kerja, selain itu adanya perbedaan pada tempat penelitian dan tahun penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Arraniry (2024) dalam jurnal yang berjudul *The Effect Of Self Efficacy On Employee Performance With Employee Engagement As An Intervening Variable*. Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Bina Anak Soleh Yogyakarta Indonesia. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 106 responden yang dipilih dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah bina anak Yogyakarta. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian penelitian ini menggunakan kuesioner berbentuk Google Form. Penelitian ini diolah menggunakan analisis data dengan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya yaitu menggunakan variabel bebas yaitu self efficacy dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan serta sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian tersebut yaitu kompetensi dan disiplin kerja, serta perbedaan pada tahun penelitian dan tempat penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ambarita & Yuliani (2022) dalam jurnal yang berjudul *The Influence Of Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan PT. Sarana Indoguna

Lestari Surabaya. Penelitian ini bersifat kausal dan menggunakan data primer sebanyak 135 responden dengan teknik purposive sampling. Program analisis Structural Equation Modeling (SEM) Amos digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel *self efficacy* dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai serta sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu disiplin kerja dan kompetensi selain itu perbedaan dengan penelitian sebelumnya ada pada jumlah responden yang dimana penelitian sebelumnya menggunakan 135 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan 53 responden serta adanya perbedaan pada tempat penelitian dan tahun penelitian.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

1. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk. (2024) dalam jurnal yang berjudul Peran Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Santi Pala. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh menggunakan model SEM-PLS. SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan meneliti sumber daya manusia.

Sedangkan perbedaannya pada variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu variabel kompetensi dan *self efficacy*, selain itu perbedaannya pada tempat penelitian dan tahun penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Krisnandi (2024) dalam jurnal yang berjudul *The Influence Of Discipline, Leadership Style And Work Environment On Employee Performance Through Motivation*. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Jendral DPR RI. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat DPR RI. Sebanyak 167 respon berhasil diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat DPR RI. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaannya yaitu pada variabel disiplin kerja dan sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu kompetensi dan *self efficacy*, selain itu perbedaannya pada tahun penelitian dan tempat penelitian serta jumlah responden yang digunakan.
3. Penelitian dilakukan oleh Puspitawati, dkk. (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Effect of work-Life Balance, Work Dicipline, And Communication on Employee Performance in The Hotel Industry*. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Tandjung Sari Sanur, Bali. penelitian

ini adalah seluruh karyawan Hotel Tandjung Sari Sanur, Bali, sedangkan sampel seluruh Hotel Tandjung Sari Sanur, Bali berjumlah 92 orang. Teknik pengambilan sampel adalah jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya yaitu pada variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai serta sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu variabel kompetensi dan *self efficacy*, selain itu perbedaannya pada tahun penelitian dan tempat penelitian serta jumlah responden.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Camelie, dkk. (2023) dalam jurnal yang berjudul *Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan di PT Matahari Deartment Store East Jakarta. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan populasi karyawan pada PT Matahari Deartment Store East Jakarta dan pengambilan sampel dengan teknik multiple dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan multiple analisis regresi linier dan menggunakan program Statistical Product and Service solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya yaitu pada variabel disiplin kerja serta sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya pada variabel lainnya yang tidak diteliti pada

penelitian tersebut yaitu *self efficacy* dan kompetensi, selain itu perbedaannya pada tahun penelitian dan tempat penelitian serta jumlah responden.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sutaguna, et, all., (2023) yang berjudul *The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan 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 menunjukan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaanya yaitu pada variabel bebasnya yaitu kompetensi dan variabel terikatnya yaitu disiplin kerja dan sama-sama meneliti sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya pada variabel yang tidak diteliti pada penelitian tersebut yaitu variabel *self efficacy*, selain itu perbedaannya ada pada tahun penelitian dan tempat penelitian serta jumlah responden.