

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2001:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2016) Kinerja merupakan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Bernadin dan Russell (1993:135) kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Handoko (2008) yaitu:

1. Motivasi

Faktor pendorong yang penting membuat manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki untuk mendapatkan hasil yang baik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menunjukkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pada hal ini terlihat sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan.

3. Tingkat Stres

Stress yaitu suatu keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi saat ini. Tingkat stress yang terlalu berlebih dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan pegawai.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran dalam ruang kerja, dan sebagainya.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Apabila kompensasi yang diterima secara benar, maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang individu maupun kelompok pegawai secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

c. Teori Kinerja

Menurut Waxley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas menjelaskan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu menurut Menurut Mangkunegara (2015) dalam Amalia (2019), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik..

4) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2. *Self Efficacy*

a. *Teori Self Efficacy*

Menurut Bandura (2001) Teori kognitif sosial didirikan pada perspektif agen. Menjadi agen berarti mengerahkan pengaruh pengaturan diri atas fungsi seseorang. teori kognitif sosial

mengkonseptualisasikan kepribadian sebagai satu set dinamis, faktor intrapersonal yang memotivasi dan mengatur perilaku. *Self-efficacy* adalah penentu utama dari adaptasi fungsional dalam teori ini karena mempengaruhi hasil baik secara langsung dan dengan mempengaruhi faktor intrapersonal lainnya seperti tujuan, hasil, harapan, dan reaksi evaluasi diri terhadap perilaku seseorang dan hasil yang dihasilkan.

b. Definisi

Menurut Lunenburg (2011) dalam Widyawati (2018) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun menurut Luthans (2006) menjelaskan bahwa *self efficacy* mengarah pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluang keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu, Kreitner dan Kinicki(2003) dalam Ambarwati (2018).

Menurut beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Self Efficacy adalah suatu keyakinan diri sendiri mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2007) mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi self efficacy seseorang, yaitu:

1) Pencapaian prestasi

Faktor ini didasarkan oleh pengalaman-pengalaman yang dialami secara langsung. Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa yang lalu maka terjadi peningkatan efikasi dirinya.

2) Pengalaman orang lain

Seseorang yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan kegiatan yang sama dan memiliki kemampuan yang setara dapat meningkatkan efikasi dirinya. Individu yang awalnya memiliki efikasi diri rendah akan sedikit berusaha untuk dapat mencapai keberhasilan seperti yang diperoleh oleh orang lain.

3) Bujukan lisan

Individu diarahkan oleh saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatnya kepercayaan bahwa kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk tercapainya apa yang diinginkan

4) Kondisi emosional

Sesorang akan lebih mungkin tercapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasi dan menurunkan kepercayaan atau keyakinan akan kemampuan dirinya.

d. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Lunenberg (2011) dalam Widyawati dkk (2018) indikator *self efficacy* yaitu sebagaiberikut :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan
- c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalamani ndividu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada

bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Kesuksesan rekan kerja
- b. Kesuksesan perusahaan

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan nasihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat

membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
- b. Peran pemimpin

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi

Menurut Hasibuan (2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan

menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin didefinisikan juga sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016). Sedangkan Menurut Rivai (2009) dalam Jeni dkk (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan atas kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

b. Jenis – jenis Disiplin Kerja

Menurut mangkunegara (2020), ada dua tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang berlaku di organisasi. Tujuan disiplin preventif ini untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi adanya peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif ini pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang tujuannya untuk pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi setiap aturan yang ada.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar

ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap kerjanya maka kedisiplinan mereka akan semakin membaik pula.

d. Keadilan

keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap organisasi supaya kedisiplinan karyawan akan baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan yang efektif dalam terwujudnya kedisiplinan karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan akan merasa dapat perhatian bimbingan petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Ketegasan

Ketegasan pada pemimpin dalam melakukan tindakan akan dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ada. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan terwujudnya kedisiplinan yang baik pada instansi tersebut.

g. sanksi

sanksi sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi sikap dan perilaku tidak disiplin akan semakin berkurang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Marpaung dkk (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

3. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan.
4. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.
5. Tata Tertib, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat.

4. Karakteristik Pekerjaan

a. Definisi Karakteristik pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (1980) dalam Fatmah (2017) Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Jeni dkk (2019) karakteristik pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan pekerjaan yang penting, yang cenderung diterima dengan positif oleh karyawan/pegawai.

Panggabean (2016) dalam fatmah (2017) juga berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2006) dalam Narottama (2015), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda

dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah merupakan suatu tanggung jawab individu terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif dan respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik maka akan menghasilkan dorongan bagi individu tersebut untuk bekerja lebih baik lagi.

b. Indikator karakteristik pekerjaan

Menurut Robbins (2003) dalam Fatmah (2017) ada lima indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

1. *Skill Variety* (Ragam keahlian)

Ragam keahlian merupakan berbagai ketrampilan ataupun keahlian yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya seperti, jenis kemampuan yang rendah ada ketika tenaga kerja lini perakitan melakukan dua tugas yang sama secara berulang. Makin banyaknya kemampuan yang diperlukan, maka makin berarti pekerjaan tersebut.

2. *Task Identity* (Identitas tugas)

Identitas tugas (*task identity*) adalah aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

3. *Task Significance* (Signifikansi tugas)

Signifikansi tugas adalah bagaimana sebuah pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi karyawan secara pribadi dan berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain, serta bermanfaat bagi instansi dan juga orang-orang sekitar baik didalam organisasi maupun diluar.

4. *Autonomy* (Kewenangan dan tanggung jawab)

Tingkat dimana suatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya

5. *Feed back* (Umpan balik)

Tingkat dimana karyawan mendapatkan umpan balik dari pengetahuan mengenai hasil dari pekerjaannya. Informasi yang diperoleh itu dapat memberi gambaran kepada karyawan itu sendiri baik pada karyawan yang manunjukkan prestasi yang tinggi maupun yang rendah.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, serta sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Karakteristik Pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Pramesti Ambarwati (2018) <i>Faculty of Economics and Business > Department of Management (61201) University of Muhammadiyah Malang</i>	Variabel Independen: Self Efficacy, Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Jeni dkk (2019) <i>Seminar Nasional INOBALI 2019 Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora</i>	Variabel Independen: Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, disiplin kerja Variabel Dependen: kinerja pegawai	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3.	Sumajow dkk (2018) <i>Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3513 – 3522, ISSN 2303-1174</i> DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21624	Variabel Independen: karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, disiplin kerja Variabel Dependen: kinerja pegawai	Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Widyawati dkk (2018) <i>Forum Manajemen, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018</i>	Variabel independen: Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Variabel dependen: Kinerja karyawan	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Setyabudi dkk (2018) <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 63 No. 1 Oktober 2018/ administrasibisnis.studen tjournal.ub.ac.id</i>	Variabel independen: Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Self-efficacy tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Sihombing Dkk (2018) <i>Jurnal Emba vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858 –2867 ISSN 2303-1174</i>	Variabel Independen: Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Variabel Dependen:	Self Efficacy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

	DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21168	Kinerja Karyawan	
7.	Sebayang dkk (2017) <i>e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 Page 335 ISSN : 2355-9357</i>	Variabel Independen: self esteem dan Self Efficacy Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Fauziah Dkk (2016) <i>Jurnal Manajemen, Volume 8, (1), 2016 Issn Print: 2085-6911, Issn Online: 2528-1518</i> Http://Journal.Feb.Unmu.LAc.Id	Variabel Independen: Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
9.	Lengkong dkk (2020) <i>Productivity, Vol. 1 No. 3, 2020e-ISSN. 2723-0112</i>	Variabel Independen: Stres Kerja dan Self-Efficacy Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Nova Syafrina (2017) <i>Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 8, Nomor 4, Desember 2017</i> DOI: https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5	Variabel Independen: Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Ahmad Nur Rofi (2012) <i>Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012</i>	Variabel Independen: Disiplin Kerja , pengalaman kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Liyas dkk (2017) <i>Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017</i>	Variabel Independen: Disiplin Kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Farah Diba Rizqika	Variabel Independen:	disiplin kerja tidak

	(2019) <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI, Vol. XIX No. 2 Juli 2019</i> DOI: 10.30595/medek.v19i02.7297	gaya kepemimpinan transformasional, self efficacy, disiplin kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Marpaung dkk (2019) <i>Jurnal Manajemen Volume 5 Nomor 2 (2019) p – ISSN : 2301-6256 Juli – Desember 2019 e - ISSN : 2615-1928</i> http://ejournal.lmiimedan.net	Variabel Independen: Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Bawelle dkk (2016) <i>Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408 ISSN 2303-1174</i>	Variabel Independen: etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja Variabel Dependen: kinerja karyawan	disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja
16.	Narottama dkk (2015) <i>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.12, 2015: 4302-4334 ISSN: 2302-8912</i>	Variabel independen: Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi Finansial Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Dinda Fatmah (2017) <i>Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis, Vol.8, No.2 Julii 2017</i>	Variabel independen: Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Heriyawan dkk (2015) <i>ISBN: 978-979-3649-81-8</i>	Variabel independen: Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan berpengaruh pada hal positif tetapi tidak signifikan
19.	Setyawan dkk (2019) <i>Magister Manajemen,</i>	Variabel independen: Karakteristik Pekerjaan,	Karakteristik pekerjaan tidak

	<i>Universitas Semarang, jl Soekarno-Hatta, ISSN 1979-4800</i>	Kompensasi dan motivasi kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
20.	Robby Dharma (2018) <i>Majalah Ilmiah, Vol. 25, No. 1, Maret 2018, Hal. 9-17 E-ISSN 2502-8774 P-ISSN 1412-5854</i>	Variabel Independen: Lingkungan Kejadian Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
21.	Juwandi dkk (2020) <i>Jurnal Manajemen Bisnis Program Pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Tangerang ISSN: 2302-3449 I e-ISSN: 2580-9490 Vol. 9 I No.1, hal 1-9</i>	Variabel Independen: Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22.	Ahmad dkk (2019) <i>Vol. 11 No. 2 Desember 2019 ISSN : 2088 – 3145, Jurnal Manajemen Tools</i>	Variabel Independen: Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	Sapta Rini Widyawati, I Wayan Sujana & I Wayan Sukadana (2018) <u>International Journal of Contemporary Research and Review</u> ISSN 0976 – 4852	Variabel Bebas : 1. <i>Work Motivation</i> 2. <i>Self Esteem</i> 3. <i>Self Efficacy</i> Variabel Terikat : 1. <i>Employee Performance</i>	<i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali.
24.	RyaniDhyan Parashakti1 & Muhamad Ekhsan2* Journal Of Researh In Business, Economics, And Education Volume 2 E-ISSN 2686-6056 Issue 3 June Edition 2020	Variabel Bebas : 1. Discipline 2. <i>Motivation</i> Variabel Terikat : 1. <i>Employee Performance</i>	<i>Discipline Variable Has A Positive And Significant Effect On The Performance</i>

C. Kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bandura (2018) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu mencapai kinerja meskipun ada tekanan pekerjaan. Semakin tinggi *self efficacy* individu semakin tinggi pula pencapaian kinerja, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* individu semakin rendah pula pencapaian kinerja.

Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. Sehingga *Self efficacy* dalam kaitannya dengan kinerja akan mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu dalam menyelesaikan pekerjaanya. Widyawati dkk (2018);Sebayang dkk (2017); Fauziah dkk (2016); Lenglong dkk (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin kerja sangat penting dipelihara pada hal kerja karena dengan ditegakannya disiplin, maka para pegawai akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada sehingga tercapainya hasil yang

maksimal. Sehingga dengan adanya disiplin yang dilaksanakan dengan baik tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mendukung tercapainya tujuan karyawan. Pramesti ambarwati (2018), Jeni dkk (2019), ahmad nur rofi (2012), liyas dkk (2017), menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

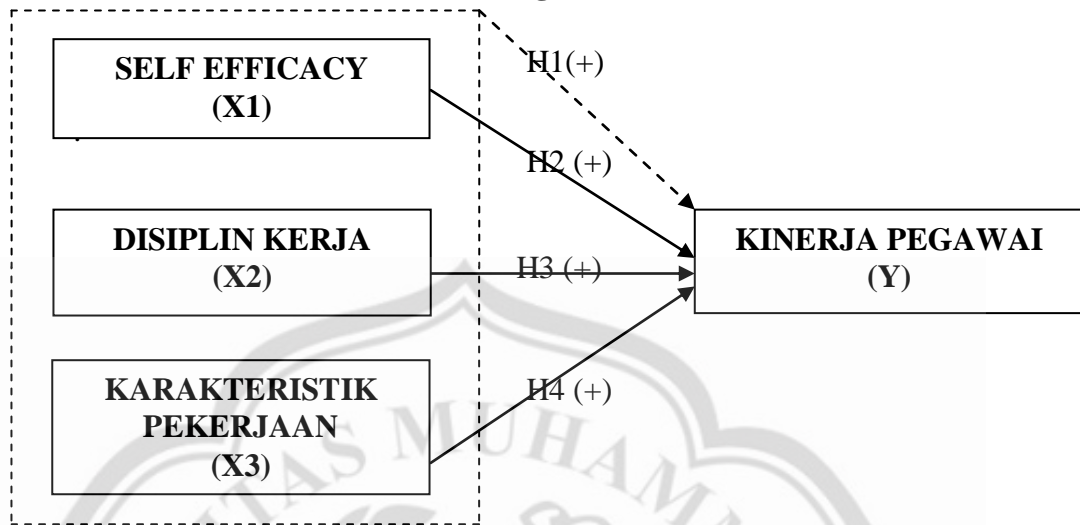
3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (1996) dalam Narottama (2015) karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa pegawai yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kinerja yang baik. (Narottama dkk (2015); Dinda Fatmah (2017); (Juwandi (2020); (ahmad dkk (2019), menyatakan dalam penelitiannya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu *self efficacy*, disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > : Uji t (Parsial)
- - - - -> : Uji f (Simultan)

D. Hipotesis Penelitian

H1 : *Self Efficacy*, Disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai