

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Stolovitch dan Keeps, 1992 dalam (Sinambela, 2016) merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Sinamora (2017) dalam Permata Sari dan Candra (2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian tugas - tugas yang telah membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Pengertian kinerja (prestasi kinerja) hasil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison, dkk. (2018) dalam Feri, dkk. (2020) yaitu sebagai tolak ukur kinerja adalah: 1) Terpenuhinya target akan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah yang dihasilkan; 2) Kualitas terhadap hasil yang dicapai; 3) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; 4) Taat asas, yaitu dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, transparan serta dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Sari (2019) kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang biasanya bersifat individual, untuk itu setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Arifudin, dkk. (2020)

menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan setiap orang yang menyumbangkan tenaganya baik itu fisik maupun pikiran dengan melakukan sesuatu pekerjaan dalam suatu perusahaan sehingga dapat memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai definisi kinerja karyawan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan seseorang yang bekerja menyumbangkan tenaganya dan pikirannya pada suatu lembaga/perusahaan untuk memenuhi tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam (Sinambela, 2016) kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan kinerja yang optimal jika ia mendapatkan manfaat dan ada rangsangan dalam pekerjaan mereka secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori kinerja atau teori keseimbangan ini menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai jika ada rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), antara lain:

1) Faktor kemampuan

Kemampuan secara psikologis merupakan pemimpin dan karyawan yang mempunyai kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Sehingga karyawan yang mempunyai IQ rata – rata (IQ 110 – 120 apalagi Iq *superior, very superior, gifted*, dan *genius* untuk itu pendidikan yang memadai untuk jabatan yang terampil dalam melakukan pekerja untuk itu akan lebih mudah dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Untuk itu karyawan perlu ditempatkan pada posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya atau keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi merupakan sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi (*situation*) kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi sangat diperlukan motivasi untuk menggerakkan diri karyawan agar dapat terarah dengan baik. Sehingga untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal maka diperlukan dorongan pada kondisi mental yang baik. Sikap mental karyawan harus siap secara psikofisik yaitu siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus siap mental dalam memahami tujuan dan mampu secara fisik dengan mencapai target kerja serta mampu memanfaatkan dan membentuk situasi kerja.

d. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Smith dikutip dari Nurdin (2020) menyatakan bahwa kinerja berhubungan dengan tiga aspek pokok, yaitu:

- 1) Aspek perilaku yaitu usaha - usaha yang dilakukan dalam mengupayakan pencapaian tujuan tertentu, sehingga perilaku individu bisa memberikan hasil terhadap pekerjaan.
- 2) Aspek menunjukkan pada aktivitas perilaku
- 3) Afektifitas organisasi menunjukkan pada hasil kerja organisasi yang menekankan pada proses.

e. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2012: 198) dalam Ichsan (2020) menyebutkan ada beberapa aspek kinerja yaitu kemampuan, penerimaan tujuan perusahaan, tingkat tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan dalam perusahaan.

Tujuan kinerja menurut Rivai (2012: 198) dalam Ichsan (2020) antara lain:

- 1) Kemahiran dalam kemampuan tugas baru diberikan untuk memperbaiki kegiatan serta hasil kinerja.
- 2) Kemahiran terhadap pengetahuan baru dimana akan dapat membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Target aktivitas perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.

- 4) Target terhadap aktivitas perbaikan kinerja.
- 5) Memperbaiki kualitas maupun produksi
- 6) memperbaiki waktu ataupun pengiriman

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008) dalam Sebayang (2017) ada enam indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas merupakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan bentuk suatu ukuran yang terkait dalam jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka.

3) Ketetapan waktu

Merupakan sesuai tidaknya waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana untuk memenuhi tujuan

dan sasarannya tanpa melupakan cara dan sumber daya dalam pelaksanaannya.

5) Kemandirian

Merupakan sikap yang meyakinkan seseorang bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhan sendiri tanpa bantuan dari orang lain

6) Komitmen kerja

Merupakan derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan – tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hughes (2012) terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1) Gaya kepemimpinan karismatik

Gaya kepemimpinan dengan menonjolkan karisma untuk menarik dan menginspirasi pengabdian orang lain.

2) Gaya kepemimpinan otokrasi

Kepemimpinan otokrasi yaitu pemimpin yang mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan orang lain. Gaya otokrasi dapat diterapkan jika diperlukan masukan dari bawahan pada proses pengambilan keputusan.

3) Gaya kepemimpinan demokratis

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan. Meskipun keputusan akhir mungkin berbeda dari apa yang dikatakan pemimpin, namun pemimpin selalu berusaha memfasilitasi konsensus dalam pengambilan keputusan secara berkelompok.

4) Gaya kepemimpinan *laissez-faire*

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun mereka harus bertanggungjawab untuk hasil kerja.

5) Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin yang bergaya partisipatif dalam pengambilan keputusan tidak akan secara otokratis, melainkan berusaha untuk melibatkan orang lain.

6) Gaya kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional berbasis pada kontingensi, dimana penghargaan berbasis pada kinerja yang diperlihatkan.

7) Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional dimulai dari pengembangan visi, pandangan masa depan yang akan membuat bawahan potensial menjadi tertarik. Visi ini dapat dikembangkan oleh

pemimpin, oleh tim senior atau mungkin muncul dari serangkaian diskusi yang uas dan mendalam.

Jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini peneliti memilih gaya kepemimpinan transformasional yaitu karena pemimpin transformasional memiliki sikap dan tindakan untuk memotivasi, melakukan perubahan kecil agar mendapatkan hal besar dan mengajak bawahan untuk melakukan pengawasan, mendengarkan, dan memberikan dorongan.

b. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hughes dkk. (2012) gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk pengembangan ikatan emosional yang kuat dengan karyawannya. Sedangkan menurut Kalsoom (2018) pemimpin transformasional adalah pimpinan yang mengelola organisasi yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan karyawan mereka agar bisa menghasilkan kesuksesan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional menurut Pasalbessy (2017) merupakan kepemimpinan yang dapat menciptakan perubahan yang dilandasi oleh nilai - nilai agama, sistem, dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka pencapain visi yang

telah ditetapkan. Menurut Robbins (2014:261) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang dapat menginspirasi para pengikutnya yang melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi dan sangat memiliki kemampuan yang luar biasa terhadap para pengikutnya.

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu sikap yang dibawakan pemimpin tergantung psikologisnya dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari apa yang bawahannya inginkan dan bahkan lebih tinggi dari apa yang telah diperkirakan sebelumnya (Herlambang dan Suwandana, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi gaya kepemimpinan transformasional diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memberi inspirasi maupun motivasi kepada karyawannya sehingga dapat mengarahkan karyawan pada tindakan lebih baik.

c. Teori Gaya Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen inti yang selalu melekat didalamnya, yaitu pengaruh yang diidealkan (*idealied influence*), motivasi yang inspiratif (*inspirational motivation*), pertimbangan individual (*indivualized consideration*), dan stimulasi intelektual (*intelktual stimulation*). Pengaruh yang diidealkan dalam hal ini berarti pemimpin

berperilaku dengan cara mempengaruhi anggota mereka sehingga anggota dapat mengagumi dan menghormati pemimpinnya. Motivasi yang inspiratif dalam hal ini pemimpin transformasional memberi motivasi dan menginspirasi orang – orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong upaya anggota untuk menjadi inovatif dan kreatif sehingga dapat menyelesaikan masalah lama dengan perspektif baru. Pertimbangan individual dalam hal ini pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing – masing individu untuk dapat berkembang dan berprestasi dengan bertindak sebagai mentor, pelatih, ataupun fasilitator (Bass, dalam putra dan sidibya, 2019).

d. Faktor - Faktor Kepemimpinan Transformasional

Menurut Northouse (2017:181-183) bahwa terdapat faktor - faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh ideal

Yaitu pemimpin yang mampu berperan sehingga dapat memberikan teladan yang kuat bagi pengikutnya karena pengikut akan meniru apa yang dicontohkan pemimpinnya. Kepemimpinan transformasional biasanya memiliki moral, standar yang tinggi, perilaku yang etis, serta dapat diandalkan dalam melakukan sesuatu hal yang benar. Oleh karena itu pemimpin seperti ini sering dihargai oleh pengikutnya serta dapat memberikan pengikut pemahaman akan misi perusahaan.

2) Motivasi yang sangat menginspirasi

Biasanya mencakup pemimpin yang memacu pengikutnya untuk bersikap kreatif dan inovatif serta memacu keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga dapat menilai keyakinan pemimpin dan perusahaan. Pada pelaksanaannya, atasan memakai tanda serta daya tarik emosional guna memusatkan usaha anggota kelompok, dengan tujuan untuk mencapai keuntungan lebih dari apa yang akan mereka kerjakan demi keperluan diri mereka.

3) Rangsangan intelektual

Kepemimpin dapat merangsang karyawan untuk bisa bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang nilai mereka sendiri, keyakinan pemimpin dan perusahaan. Untuk itu kepemimpinan dapat mendukung bawahan ketika mencoba meraih dan memajukan gaya kreatif guna menghadapi masalah perusahaan. Dalam hal ini karyawan didorong untuk bisa mandiri serta dapat berhati-hati dalam mengambil keputusan.

4) Pertimbangan yang diadopsi

Yaitu pemimpin yang bertindak sebagai penasehat maupun pelatih, serta mencoba untuk pengikut untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

e. Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional

Peran gaya kepemimpinan transformasional menurut Goeyanto (2012) dalam Avilla (2018) sebagai berikut:

- 1) Menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan.
- 2) Mengkomunikasikan dan memperjelas visi.
- 3) Memotivasi dan memberikan inspirasi untuk orang lain serta mencapai visi antara pemimpin dan karyawan yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya.

f. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional Bekerja

Para pemimpin transformasional lebih efektif karena mereka kreatif, selain itu mereka mendorong para pengikutnya agar menjadi lebih kreatif. Perusahaan-perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengambil risiko, dan rencana kompensasi diarahkan menuju hasil jangka panjang. Semuanya memfasilitasi kewirausahaan perusahaan.

Perusahaan dengan para pemimpin yang transformasional menunjukkan tingginya pembedaan diantara pemimpin, yaitu antara manajer puncak mengenai maksud perusahaan, dalam mewujudkan kinerja perusahaan yang lebih berjaya sehingga para pemimpin yang transformasional bisa mengembangkan efektifitas masing - masing bawahannya, memberikan semangat untuk kelompok seperti “pasti dapat melakukan”. Para bawahan lebih cenderung untuk mengejar tujuan – tujuan yang mengesankan, menyetujui tujuan strategis organisasi, dan mempercayai bahwa

tujuan yang mereka kejar tersebut sangat diperlukan secara pribadi (Robbins, 2014:262-263).

g. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator dengan merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain (Bass dan Avalio, dalam (Siswatiningsih, 2018)):

1) *Idealied influence*

Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh anggotanya.

2) *Inspirational Motivation*

Pemimpin dapat menjadi inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.

3) *Individualized Consideration*

Perilaku dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual.

4) *Intelektual Stimulation*

Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide – ide dari anggotanya.

3. Self Efficacy

a. Pengertian Self Efficacy

Menurut Lunenburg (2011) dalam Sebayang (2017) efikasi diri 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.

Menurut Wibowo dan Hidajat (2020) efikasi diri adalah penilaian terhadap diri sendiri mengenai kemampuan diri pribadi untuk melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu dan menghasilkan pencapaian-pencapaian dalam aktivitas tersebut yang akan berdampak pada hasil tugas atau pekerjaan.

Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dengan *self efficacy* tentunya akan mendorong semangat seseorang untuk mencapai serta mendapatkan hasil yang optimal dalam bekerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang lebih giat dalam bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik, dengan demikian *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan (Erawati and Wahyono, 2019)

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *self efficacy* diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* adalah suatu bentuk tidakan maupun keyakinan individu yang dilakukan individu itu sendiri terhadap suatu kepentingan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Teori *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2001) Teori kognitif sosial didirikan pada perspektif agen. Menjadi agen berarti mengarahkan 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.

c. Aspek-aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Hasanah (2019) aspek – aspek *self efficacy* yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan penuh tekanan

Self efficacy dapat menentukan komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang untuk menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramal dan sering kali penuh tekanan. Keyakinan akan tindakan seseorang yang benar - benar akan dilakukan oleh orang tersebut, serta berapa banyak usaha yang dilakukan untuk menentukan pencapaian tujuan akhir.

- 2) Yakin terhadap kemampuan dalam mengatasi hambatan ataupun rintangan yang muncul

Self efficacy juga terkait dengan kemampuan seseorang dalam mengatasi hambatan atau rintangan yang muncul. Keyakinan yang tinggi dalam menghadapi masalah maupun hambatan maka seseorang akan mengusahakan dengan sebaik - baiknya untuk mengatasi masalah tersebut, sebaiknya apabila seseorang tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

- 3) Keyakinan serta kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan

Self efficacy tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Seseorang yang berupaya menetapkan target yang tinggi sesungguhnya mampu diraih. Sebaliknya seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Seseorang akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

- 4) Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil

Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan

motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

d. Klarifikasi *Self efficacy*

Individu pada dasarnya memiliki *self efficacy* dalam diri masing - masing. Hal yang membedakannya yaitu seberapa besar tingkat *self efficacy* tersebut apakah tergolong tinggi atau rendah. Bandura memberikan ciri-ciri pola tingkah laku individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah (Hasanah, 2019).

Klasifikasi *self efficacy* menurut Bandura dalam Hasanah, dkk. (2019) diantaranya sebagai berikut:

- 1) *Self efficacy* Tinggi
 - a) Aktif memilih kesempatan yang terbaik
 - b) Mengolah situasi dan menetralkan halangan
 - c) Menetapkan tujuan dan menciptakan standar
 - d) Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan
 - e) Mencoba dengan keras dan gigih
 - f) Secara kreatif memecahkan masalah
 - g) Belajar dari pengalaman masa lalu
 - h) Memvisualisasikan kesuksesan
 - i) Membatasi stres
- 2) *Self efficacy* Rendah
 - a) Pasif

- b) Menghindari tugas-tugas yang sulit
- c) Mengembangkan aspirasi yang lemah
- d) Memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri
- e) Tidak pernah mencoba
- f) Menyerah dan tidak menjadi bersemangat
- g) Meyalahkan masa lalu karena kurangnya kemampuan
- h) Khawatir, menjadi stress, dan menjadi tidak berdaya
- i) Memikirkan alasan/pembenaran untuk kegagalannya.

e. Indikator *Self efficacy*

Menurut Lunenberg (2011) dalam Sebayang, (2017) menyatakan empat indikator untuk mengukur *self efficacy* sebagai berikut:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman kesuksesan merupakan sumber pengaruh terbesar pada efikasi diri individu karena dilandaskan pada pengalaman otentik. Pengalaman kesuksesan menimbulkan efikasi diri individu meningkat, sedangkan kegagalan yang berulang menyebabkan penurunan efikasi diri individu belum mapan. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri apabila kegagalan tersebut tidak mencerminkan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan eksternal, beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini adalah:

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan

c) Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain (*Vicarios Experience*)

Individu tidak tergantung pada pengalaman kegagalan dan kesuksesan mereka sendiri sebagai sumber efikasi diri mereka.

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam

bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri individu

tersebut dalam bidang yang sama. Individu membujuk dirinya

sendiri dengan mengatakan jika individu lain dapat

melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga

memiliki kemampuannya sendiri dan mengurangi upaya

individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang

memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh

pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman

individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya

pemahaman individu akan kemampuan sendiri. Beberapa hal

yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini:

a) Kesuksesan rekan kerja

b) Kesuksesan perusahaan

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk menyakini individu bahwa

individu tersebut memiliki kemampuan yang memungkinkan

untuk mencapai apa yang diinginkannya. Beberapa hal yang

ada dalam dimensi ini adalah sikap dan komunikasi yang

dirasakan dari pemimpin. Dalam persuasi verbal, individu diarahkan dengan cara, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Hubungan atasan dengan karyawan
- b) Peran pemimpin
- 4) Keadaan fisiologis (*Emosional Cues*)

Penilaian individu terhadap kemampuan untuk melakukan tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan kondisi fisiologis yang dialami individu memberikan sinyal bahwa akan terjadi sesuatu yang tidak diinginkan sehingga situasi stres cenderung dapat dihindari. Informasi dari kondisi fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar merupakan sinyal bagi individu bahwa situasi yang dihadapi berada diluar kemampuannya. Dalam indikator ini, tolak ukurnya adalah:

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

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku dengan itu

kesadaran sikap seseorang dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016:335).

Disiplin kerja adalah kemauan seseorang karyawan untuk mematuhi peraturan atau ketetapan yang ada ditempat dimana karyawan tersebut bekerja. Berkembangnya perusahaan dengan baik dapat dilihat dari berapa banyak tindak karyawan yang pernah melanggar peraturan perusahaan (Widiawati, 2019)

Menurut Ichsan (2020) disiplin kerja merupakan tonggak penopang demi keberhasilan tujuan perusahaan, baik organisasi sektor publik (pemerintah) maupun sektor swasta. Sehingga setiap kebijakan disiplin pada karyawan terhadap perusahaan harus diterapkan.

Disiplin adalah suatu tingkah laku maupun perbuatan yang saling menghargai dan menghormati sehingga bisa mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta jika ada yang melanggar peraturan perusahaan maka karyawan harus sanggup menerima dan menjalankan sanksi (Syafriana, 2017).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu bentuk ketaatan karyawan pada peraturan yang dibuat perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi disiplin Kerja

Menurut Mulayadi (2015) dalam Widiawati (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor mempengaruhi tegaknya disiplin salah satunya kompensasi.
- 2) Faktor keteladanan pemimpin dalam perusahaan, karena sikap seorang pemimpin dalam menegakan disiplin akan selalu diperhatikan karyawan.
- 3) Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang akan dijadikan sebagai pegangan, dengan adanya peraturan yang tertulis dalam sebuah perusahaan maka kedisiplinan dapat ditegakan.
- 4) Faktor ketegasan pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan.
- 5) Faktor adanya pengawasan dari pimpinan, sehingga karyawan akan dengan terbiasa dapat melaksanakan disiplin kerja.
- 6) Faktor perhatian kepada karyawan, dengan memperhatikan karyawan pemimpin dapat meningkatkan disiplin kerja.

- 7) Faktor yang mendukung tegaknya disiplin, saling memuji kebaikan sesama teman serta saling melontarkan sifat – sifat yang baik.
- 8) Perhatian yang diberikan pemimpin untuk karyawan atau sebaliknya, berpamitan apabila seorang pemimpin maupun karyawan akan pergi meninggalkan ruangan kerjanya.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dan Sinambela (2017) dalam Widiawati (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memuat beberapa tujuan, seperti:

1) Tujuan umum disiplin kerja

Yaitu untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi yang bersangkutan.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

Menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku.

Jadi disiplin kerja yang dibuat agar karyawan ketika bekerja dapat selalu mematuhi semua ketentuan dan peraturan yang telah dibuat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa ada hambatan maupun masalah dalam perusahaan.

d. Macam - Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) dalam Widiawati (2019) menyatakan bahwa ada tiga macam disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin preventif

Yaitu untuk mencegah agar terhindar dari pelanggaran peraturan perusahaan, sehingga dapat untuk mendorong karyawan agar bisa disiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin korektif

Merupakan disiplin yang dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan - aturan yang berlaku sehingga bisa memperbaiki untuk masa yang akan datang.

3) Disiplin progresif

Yaitu pelanggaran yang terjadi berulang sehingga mendapatkan hukuman yang berat.

e. Komponen - Komponen Disiplin Kerja

Menurut Widiawati (2019) menyatakan komponen - komponen disiplin kerja yaitu :

1) Kesadaran

Disiplin kerja diterapkan karena kesadaran diri sendiri.

2) Kemauan

Hasil pencapaian tujuan perusahaan sangat berpengaruh sehingga karyawan harus memiliki rasa kemauan untuk melakukan disiplin kerja.

3) Berkerja sesuai aturan

Perusahaan mengutamakan karyawan bekerja sesuai aturan.

4) Ketaatan

Jika karyawan mendapat Kenyamanan selama bekerja dengan perusahaan, maka karyawan akan selalu taat pada peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

5) Absensi atau kehadiran

Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kehadiran.

6) Kewaspadaan dalam bekerja

Karyawan selalu waspada saat bekerja sangat diharapkan perusahaan.

f. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) dalam Widiawati (2019) menyatakan bahwa ada tiga pendekatan disiplin kerja, sebagai berikut:

1) Disiplin modern

Cara untuk menghindari hukuman fisik dan melindungi tuduhan untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

2) Pendekatan disiplin tradisi

Yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya dan tidak ada peninjauan kembali bila telah diputuskan

3) Pendekatan bertujuan

Merupakan perubahan perilaku yang lebih baik serta harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.

g. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007:194) dalam Sinambela (2016:357-358) mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar bekerja bersungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hokum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmoni diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

5. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Sinambela (2016:169) mengemukakan pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dengan itu pelatihan merupakan faktor yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan (Suryani

dan Zakiah, 2019). Menurut Adianto dan Sugiyanto (2019) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

Pelatihan merupakan sebuah pendidikan yang mempelajari pengetahuan dalam meningkatkan kemampuan teknis karyawan dalam pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya dengan prosedur sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih banyak memprioritaskan teori (Yunior, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk program pembelajaran yang diterapkan perusahaan untuk membentuk karyawan yang profesional dalam bidangnya.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Rivai (2014) dalam Elizar dan Tanjung (2018) menyatakan faktor - faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu:

1) Materi yang dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran ahli khusus.

2) Metode pelatihan

Digunakan melalui metode - metode pelatihan yang secara sistematis.

3) Prinsip pembelajaran

Materi yang digunakan berupa pelatihan diberikan

4) Ketetapan dan kesesuaian fasilitas

Fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.

5) Kemampuan peserta pelatihan

c. Sasaran Pelatihan

Menurut Sutrisni (2009:69) dalam Yunior (2017) menyatakan bahwa sasaran pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas

Pelatihan bisa meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* nya naik/meningkat, maka berakibat pada peningkatan produktivitas.

2) Meningkatkan mutu kerja

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang brpengetahuan jelas akan lebih baik dan sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi..

3) Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan SDM

Mempersiapkan tenaga kerja demi mendapatkan pelatihan yang baik untuk keperluan dimasa yang akan datang. Sehingga ketika ada kesempatan - kesempatan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dalam perusahaan.

4) Meningkatkan moral kerja

Iklm dan suasana perusahaan pada umumnya akan lebih baik ketika perusahaan mengadakan program pelatihan yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan

Pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari terjadinya kecelakaan - kecelakaan akibat kerja.

6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Perusahaan dan tenaga kerja dapat memberikan keuntungan jika pelatihan dilaksanakan dengan tepat.

d. Perlunya Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2013:167) dalam Yunior (2017) mengemukakan perlunya diselenggarakan program pelatihan diantaranya karena:

1) Karyawan baru

2) Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama

3) Kurang persiapan dalam mengangkat karyawan baru

4) Fasilitas baru diberikan dalam kegiatan tertentu

5) Penemuan atau alat dan cara baru

6) Pengawas, administrator

7) Hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat

8) Karyawan ingin menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap.

e. Tujuan Pelatihan

Menurut Sedermayanti (2013:170) dalam Yunior (2017) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan sebagai berikut:

1) Tujuan umum

- a) Tujuan umum pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui berbagai kegiatan.
- b) Pekerjaan dapat dilakukan secara rasional dengan mengembangkan pengetahuan.
- c) Pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif dengan mengembangkan keterampilan/keahlian.
- d) Mengembangkan/mengubah sikap, sehingga bisa menciptakan kemauan untuk berkerjasama dengan sesama karyawan manajemen (pimpinan).

2) Tujuan khusus

- a) Kualitas
- b) Produktivitas kerja
- c) Mutu perencanaan tenaga kerja
- d) Semangat/moral
- e) Balas jasa tidak langsung
- f) Kesehatan dan keselamatan kerja
- g) Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.

f. Jenis - Jenis Pelatihan

Menurut Hasibuan (2008) dalam Yunior (2017) menyatakan bahwa ada tiga jenis pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1) Pelatihan internal

Apakah seseorang atau tim pelatihan ditugaskan dari perusahaan memberikan pelatihan/pendidikan kepada karyawan.

2) Pelatihan eksternal

Apakah seorang atau tim gabungan da pihak luar yang menyediakan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan.

3) Pelatihan internal dan eksternal

Merupakan tim gabungan pelatihan internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

g. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Antares (2019) menyatakan secara umum beberapa indikator pelatihan berikut:

1) Instruktur

a) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal.

b) Penguasaan Materi

Bagi instruktur merupakan penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik agar peserta pelatihan dapat memahami materi yang akan disampaikan.

2) Peserta

a) Semangat mengikuti pelatihan

Merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika pelatih bersemangat memberikan materi pelatihan, peserta akan antusias mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan, perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3) Materi

a) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan untuk peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan, yaitu sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif jika sesuai dengan komponen peserta sehingga dapat menambah kemampuan peserta.

c) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta untuk mengaplikasikan materi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Metode

a) Personalisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan.

b) Memiliki sasaran yang jelas

Yaitu memperhatikan kebutuhan peserta pelatihan.

5) Tujuan

a) Meningkatkan keterampilan

Untuk meningkatkan keterampilan, *skill*, dan pengetahuan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Zulkifli Antares, Marsudi Lestariningsih (2019) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.8 No.2 Hal. 16 ISSN 2461-0593</i>	<i>Self Efficacy (X1)</i> Pelatihan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	<i>Self efficacy</i> dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Faris Bayu Septian, Mochammad Al Musadieq, Mochammad Djudi Mukzam (2017) <i>Jurnal Adminitrasi Bisnis Vol.53 No. 1 Hal. 81-88</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (Y1) Kinerja (Y2)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Satria Feri, Adi Rahmat, Bambang Supeno (2020) <i>Jurnal INOBIS: Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol.4 No.1 Desember 2020 Hal. 134-151</i>	Motivasi (X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Dewiana Novitasari, Masduki Asbari	Gaya Kepmimpinan Transformasional (X1)	Gaya Kepemimpinan Transformasional

	(2020) <i>Jurnal Manajemen Vol.10 No.2 Juli 2002 e-ISSN 2627-7872/2088-8554</i>	Kinerja Karyawan (Y1)	tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Ayu Erawati, Wahyono (2019) <i>Economic Education Analisis Jurnal Vol. 8 No 1 hal. 288-301</i>	Komitmen Organisasi (Y1) Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) <i>Self Efficacy</i> (3) Kinerja Karyawan (Y2)	Disiplin kerja dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai
6.	Stevani Sebayang, Jafar Sembiring (2017) <i>e-Proceeding of Management Vol. 4 No. 1 Hal. 335-345 ISSN. 2355-9357</i>	Self Esteem (X1) Self Efficacy (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Joko Wibowo, Taofi Hidajat (2020) <i>Jurnal Imiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 8 No. 2 Hal. 1-16</i>	Self Efficacy (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Desi Permata Sari, Yeki Candra (2020) <i>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 1 No. 3 Hal. 224-228 E-ISSN 2686-5238 P-ISSN 2686-4916</i>	Pengembangan Karir (X1) <i>Self Efficacy</i> (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Fatma Bagis, Bima Cinintya Pratama, Alfato Yusnar Kharismasyah (2019) <i>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol.3 No.1 Hal. 21</i>	Disiplin Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Lilis Suryani, Kiki Zakiah <i>Jurnal Ilmiah Sumber daya Manusia Vol.3 No.1 Hal.74 September 2019</i>	Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Adianto, Sugianto (2019) <i>Jurnal Prosiding Seminar Nasional Vo.7 No.4 Hal. 499-509 Desember 2019</i>	Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Opan Arifudin, Yayan Sofyan, Fenny	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Gaya Kepemimpinan transformasional

	Damayanti Rusmana, Eahman Tanjung (2020) <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol.5 No.2 Hal. 157-163 November 2020 ISSN 1412-2936 e-ISSN 2549-7308</i>	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Nurdin, Hardian Musrsito, Munzir (2020) <i>Jurnal Sosio E-Kons Vol.12 No.1 Hal. 50-59 e-ISSN 2502-5449 p-ISSN 2065-2266</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14.	Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution (2020) <i>Jurnal Universitas Darma Agung Vol.28 No.2 Hal. 187-210 Agustus 2020</i>	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Victor F, Pasalbessy (2017) <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No.2 Hal 69-87 Januari 2017 ISSN 2086-4515</i>	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Stres Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	Gaya Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Nova Syafrina (2017) <i>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.4 No.8 Hal.. 1-12 Desember 2017 P-ISSN 1410-7988 E-ISSN 2614-123X</i>	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Elizar, Hasrudy Tanjung (2018) <i>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.1 No.1 Hal. 46-58 September 2018 ISSN 2623-2634</i>	Pelatihan (X1) Kopetensi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y1)	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karawan
18.	Kalsoom, Zahro, et al (2018) <i>Journal Industrail Engineering Letters Vol.8 No.3 hal. 23-30 Juni 2018 ISSN. 2224-6096</i>	Transactional Leadership (X1) Transformational leadership (X2) Employee Perfomance (Y)	Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Carter.W, et al (2018) <i>International</i>	Employee Engagement (X1)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh positif

	<i>Journal of Human Resource Management Vol.29 No.17 hal.2483-2502</i>	Self Efficacy (X2) Job Performance (Y)	signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Y. Heryanti, et al (2021) <i>Journal Focus Vol.5 No.2 Hal. 55-60 P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN:2549-6409</i>	Leadership Style (X1) Motivation (X2) Discipline (X3) Employee Performance (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Glenda Avilla (2018) <i>Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol. 10 No.1 Halaman 129 Maret 2017 ISSN: 0216-3780 E-ISSN 2442-9732</i>	Kepemimpinan Transformasional (X1) Keadilan Organisasi (X2) Reaksi Karyawan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Yunior (2017) <i>Jurnal Management Vol. 2 No. 1 pages 1-14</i>	Pelatihan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
23	I Permadi, at al. (2019) <i>International Journal Of manajement and commerce Innovation Vol 6 No 2 Pages 1248-1258 ISSN 2348-7585</i>	Compensation (X1) Work Environment (X2) Employee Performance (Y1)	Kuesioner Kinerja Karyawan
24	N Nilwala, at al. (2017) <i>Interational Journal Of Management and Suistainable Vol.6 No. 4 Pages 63-74</i>	Transformational Leadership (X1)	Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformational
25	Eli Rahayu (2018) <i>Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1 No. 1 Pages 226-244</i>	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Kuesioner Disiplin Kerja

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berikut adalah bagan pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di Abata Group. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk

memecahkan masalah dalam penelitian ini. Untuk itu diharapkan dengan strategi dan pendekatan ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *Self efficacy*, Disiplin kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Abata Group. Secara sistematis hubungan antara variabel - variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Hughes at al. (2012:534) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki visi, keahlian retorika, dan manajemen kesan yang baik dan menggunakannya untuk pengembangan ikatan emosional yang kuat dengan karyawannya.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para karyawannya yang melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi dan sangat memiliki kemampuan yang luar biasa terhadap para pengikutnya (Robbins, 2014:261).

Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, dkk. (2020), Kalsoom, at al. (2018), Feri (2020), dan Pasalbessy (2017), dan (Avilla 2018) membuktikan adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara *self efficacy* (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Lunenburg dalam Sebayang (2017) *self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi masalah dan dapat menyelesaikan masalah tersebut diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan untuk mendapatkan solusi dari masalah tersebut, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi masalah dan mencapai tujuan yang diinginkan. Kepercayaan terhadap kemampuan diri keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang giat dalam bekerja dan akan mendapatkan hasil yang terbaik (Erawati dan Wahyono, 2019).

Pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Hidajat (2020), Antares (2019), Erawati dan Wahyono (2019), Sari dan Candra (2020) Carter, dkk. (2018) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan

3. Pengaruh antara variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja merupakan seseorang yang sadar dan bersedia menaati segala bentuk peraturan yang ada pada perusahaan dan menaati norma – norma yang berlaku dengan itu seseorang akan lebih mengetahui akan tanggung jawabnya masing – masing terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin

yaitu manajemen sumber daya manusia yang sangat penting yang memiliki fungsi operatif, tingginya prestasi kerja yang dicapai membuktikan semakin baiknya karyawan dalam menerapkan kedisiplinan. Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah serta melancarkan tujuan perusahaan, dengan disiplin kerja yang telah dibentuk dalam diri karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam menjalankan dan mematuhi aturan yang telah diterapkan perusahaan (Suryani dan Zakiah, 2019).

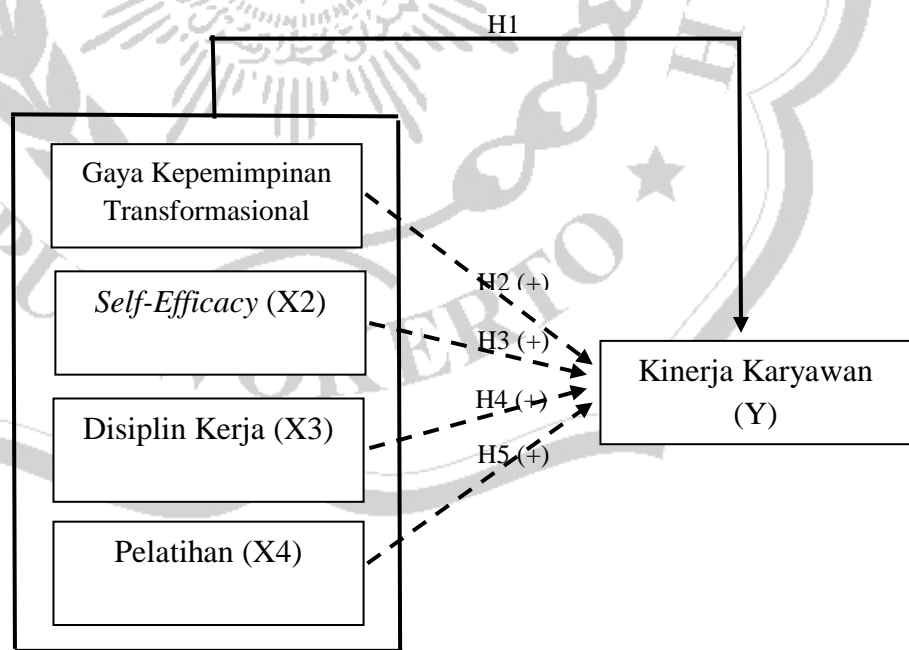
Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa peneliti seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2020), Syafrina (2017), Suryani dan Zakiah (2019), Widiawati (2019) dan Ichsan (2020) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh antara variabel pelatihan (X4) dengan variabel kinerja karyawan (Y)

Menurut Sinambela (2016:169) mengemukakan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dilakukan karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan itu dalam pengembangan sumber daya manusia, pelatihan merupakan faktor terpenting. Karyawan yang profesional akan menjadi dambaan setiap perusahaan, dengan pelatihan karyawan diharapkan memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan untuk meningkatkan potensi karyawan melalui pelatihan (Yunior, 2017).

Pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Antares (2019), Elizar dan Tanjung (2018), Suryani dan Zakiah (2019), Siswadi (2017), Yunior (2017) membuktikan bahwa pelatihan dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan.

Dengan adanya teori - teori yang mendukung penelitian diatas mengenai variabel gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disusun sebuah acuan konseptual yang menunjukkan bahwa setiap variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dapat digambarkan konseptual penelitian berikut:



Gambar 2. 1
Gambar kerangka pemikiran

Keterangan: ————— Simultan

- - - - - Parsial

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka ditarik hipotesis penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.