

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sinambela, et al (2011) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan keterampilan tertentu. Menurut Sedarmayanti (dalam Hersona dan Sidharta, 2017), berpendapat bahwa pencapaian berkontribusi pada pengembangan organisasi dengan keterlibatan tinggi dengan mengundang tim dan individu untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan mereka dan menyediakan berbagai cara agar organisasi membantu mencapai hasil yang lebih baik. Sedangkan menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (dalam Runtunuwu dkk, 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pandangan-

pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai target yang diinginkan.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009), kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Pertama, faktor internal karyawan terdiri dari bakat dan kualitas pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Dua faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan baku, teknologi (robot, sistem produksi, dll), strategi organisasi, sistem manajemen, remunerasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan teman-teman pekerja. Tiga faktor lingkungan eksternal organisasi terdiri dari kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, pesaing.

c) Indikator Kinerja

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari 5 kriteria dasar atau dimensi pengukuran kinerja, menurut dalam Robbins, (2006) :

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu

- Kemandirian
- Komitmen

B. Pengembangan Karier

a) Definisi Pengembangan Karier

Menurut Mondy (dalam Sinambela, 2017) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan untuk mempersiapkan individu untuk kemajuan karir yang direncanakan. Menurut Werther dan Davis (dalam Nasution et al, 2018), pengembangan karir merupakan peningkatan kepribadian seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Alamsyah dan Andri, 2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir sebagai suatu pertumbuhan aset yang berlangsung jauh melampaui apa yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan dan dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi.

Pengembangan karir sangat berguna bagi karyawan atau karyawan untuk menganalisis kemampuan dan minatnya agar lebih dapat beradaptasi dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Maksud dan manfaat pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan atau karyawan dengan peluang karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. (Joko dkk, 2019).

b) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Siagian (Wardhana dan Sasono, 2015), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang karyawan :

1) Prestasi kerja

Faktor pertama adalah prestasi kerja, dimana karyawan akan diberikan kepercayaan pada saat mereka melakukan tugasnya.

2) Kesetiaan pada organisasi

Kedua adalah kesetiaan untuk organisasi atau perusahaan, dimana karyawan dinilai memiliki dedikasi dalam bekerja untuk jangka waktu yang lama.

3) Mentors dan sponsor

Ketiga adalah mentor dan sponsor, dimana mentor adalah mereka adalah orang yang memberikan masukan atau saran terhadap karyawan untuk upaya meningkatkan dan mengembangkan kariernya. Serta sponsor adalah orang yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tujuan mengembangkan karier personal di dalam perusahaan.

4) Dukungan para bawahan

Keempat adalah dukungan dari rekan yang ada di posisi bawahnya atau dapat disebut bawahan, dimana dinilai dapat memberikan kesuksesan dari tugas manajer yang memiliki kesempatan untuk berkembang.

5) Kesempatan untuk bertumbuh

Kelima yaitu kesempatan untuk bertumbuh, dimana setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama dalam meningkatkan kemampuan mereka dengan metode pelatihan ataupun kursus serta bisa dalam bentuk melanjutkan studi atau jenjang pendidikan yang bersangkutan.

c) Indikator Pengembangan Karier

Menurut Oduma dan Were (2014) menyebutkan indikator pengembangan karier, antara lain :

1) *Training (on the job training and off job training).*

Adalah teknik pelatihan kerja. *On the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat. Sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang.

2) *Career mentoring (hiring process and promotion criteria)*

Pendampingan dan pengawasan karir akan meningkatkan pengembangan karir karena karyawan akan mengerti proses dari perekrutan sampai dengan kriteria promosi sehingga karyawan mengerti hal apa saja yang harus dilakukan untuk pengembangan karir mereka.

3) *Job orientation (adaption and corporate communication)*

Orientasi pekerjaan dengan cara adopsi dan komunikasi perusahaan. Karyawan akan dapat berkembang karirnya jika menerima orientasi pekerjaan sebagai representasi perusahaan.

4) *Career advancement (skill development and experience gaining).*

Kemajuan karir ditinjau dari pengembangan kemampuan dan mendapatkan pengalaman yang lebih. Seorang karyawan akan bertambah dalam skill dan pengalaman sehingga akan menjadikan karir semakin maju.

C. Efikasi Diri

a) Definisi Efikasi Diri

Bandura (1997) memberikan pengertian bahwa efikasi diri adalah keyakinan pada seorang individu tentang kemampuan yang ada di dalam dirinya saat melakukan tindakan atau tugas yang diberikan untuk mencapai titik hasil tertentu. Lunenburg (dalam Widyawati dan Karwini, 2018) memberikan pendapat bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada di dalam diri individu saat menghadapi dan menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapinya pada segala situasi dan mampu menentukan apa yang harus dilakukan dalam menyelesaikan masalah tertentu atau tugas yang telah diberikan, sehingga individu yang dimaksud dapat mengatasi hambatan serta dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan efikasi diri menurut Baron dan Byrne (1991) adalah sebuah evaluasi dari seseorang terkait dengan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai seluruh tujuan serta mengatasi seluruh hambatan yang ada. Berdasarkan uraian definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri

merupakan persoalan terkait dengan kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk mengatasi situasi yang sedang dihadapi berupa hal yang berhubungan dengan penilaian dari kemampuan untuk melakukan satu tindakan berhubungan dengan situasi dan kondisi tertentu.

b) Dimensi-Dimensi Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997), efikasi diri pada diri tiap individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut ini adalah tiga dimensi tersebut:

1) Dimensi tingkat (*level*)

Dimensi dalam hal ini berkaitan dengan kesulitan tugas ketika seseorang merasa mampu melakukannya. Ketika seseorang dihadapkan pada tugas yang diurutkan berdasarkan tingkat kesulitan, efikasi diri orang tersebut adalah mudah, sedang, atau sedang, tergantung pada batas kemampuan yang dirasakan dan persyaratan perilaku yang diinginkan pada setiap level. Anda mungkin terbatas pada tugas yang paling sulit . Dimensi ini mempengaruhi pilihan tindakan untuk dicoba atau dihindari

2) Dimensi kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan keyakinan dan harapan individu tentang kemampuan individu. Harapan yang lemah mudah terguncang oleh pengalaman yang tidak didukung. Harapan yang mantap, di sisi lain, mendorong individu untuk

bertahan dalam bisnis. Dimensi ini biasanya berhubungan langsung dengan dimensi level. Dengan kata lain, semakin sulit tugas tersebut, semakin tidak percaya diri Anda untuk menyelesaikan tugas tersebut

3) Dimensi generalisasi (*generality*)

Dimensi ini terkait dengan area tindakan di mana individu yakin dengan kemampuan mereka. Apakah terbatas pada aktivitas atau situasi tertentu, atau terbatas pada berbagai aktivitas atau situasi

Bandura (1982) berpendapat bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi pembelajaran serta kinerja dalam tiga cara, antara lain:

1) *Self Efficacy influences the goals that employees choose for themselves*

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah akan cenderung menetapkan tujuan yang rendah. Sebaliknya, karyawan dengan efikasi diri yang cenderung tinggi akan menetapkan tujuan pribadi yang tinggi. Studi menunjukkan bahwa orang tidak hanya belajar, tetapi bekerja dengan tingkat keyakinan efikasi diri yang konsisten.

2) *Self Efficacy influences learning as well as the effort that people exert on the job*

Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi pada umumnya akan bekerja keras dalam rangka untuk belajar bagaimana melakukan dengan metode yang baru dan efisien, karena mereka meyakini bahwa upaya yang mereka lakukan akan berhasil dengan baik. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang rendah mungkin kurang mengerahkan usaha yang lebih ketika belajar serta melakukan tugas yang dinilai sulit, karena dalam diri mereka sendiri, mereka tidak memiliki keyakinan bahwa upaya tersebut akan memberikan kesuksesan.

3) *Self Efficacy influences the persistence with which people attempt new and difficult tasks.*

Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki keyakinan bahwa mereka dapat belajar serta melakukan tugas dengan spesifik. Dengan demikian, karyawan tersebut akan cenderung memiliki tahapan dalam upaya mereka bahkan ketika permasalahan muncul ke permukaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah mereka akan percaya bahwa mereka tidak akan mampu untuk belajar serta melakukan tugas yang dinilai sulit sehingga mereka lebih cenderung memilih untuk menyerah ketika permasalahan muncul. Dalam sebuah tinjauan literatur yang luas tentang efikasi diri,

Albert Bandura dan Edwin Locke (2003) dalam literatur yang mereka tulis terkait dengan efikasi diri dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah penentuan kuat kinerja pekerjaan.

c) Faktor-Faktor Efikasi Diri

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain dua faktor yang diungkapkan dari Greenberg dan Baron (dalam Nurfajar dkk, 2018). Faktor tersebut yaitu:

1) Pengalaman Langsung

Adalah hasil dari pengalaman dari mengerjakan suatu tugas yang sama di masa yang lalu.

2) Pengalaman tidak langsung

Adalah hasil dari pengamatan yang diperoleh dari mengamati pengalaman orang lain dimana mereka melakukan tugas yang sama pada waktu yang lalu dan menerapkan dalam individu ketika mengalami permasalahan yang sama pada saat yang berbeda.

d) Fungsi – Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki fungsi dalam pengaruhnya terhadap individu, antara lain:

1) Fungsi Kognitif

Individu yang memiliki efikasi diri yang kuat akan mempunyai keinginan yang tinggi. Keinginan tersebut dapat

meliputi mengatur rencana serta berkomitmen pada diri sendiri supaya dapat mencapai tujuan tersebut ataupun sebaliknya.

2) Fungsi motivasi

Personal yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung memiliki motivasi yang dicerminkan oleh cara-cara yang dilakukan dalam menentukan tujuan dimana tujuan tersebut sudah diciptakan untuk individu itu sendiri demi bertahan terhadap suatu kegagalan.

3) Fungsi afektif

Peranan yang dimiliki efikasi diri adalah dalam hal kecemasan, dimana diperlukan untuk memberikan kontrol terhadap stress yang terjadi. Semakin kuat individu memiliki efikasi diri maka akan semakin berani individu tersebut dalam melakukan hal semacam penekanan serta pengancaman.

4) Fungsi selektif

Cenderung akan selektif dalam memilih tujuan ataupun aktivitas yang diambil oleh seorang individu.

e) Indikator Efikasi Diri

Indikator-Indikator Efikasi diri Bandura (1997)

mengidentifikasi empat indikator untuk mengukur efikasi diri:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Prestasi adalah sumber dampak terbesar pada efikasi diri individu, karena didasarkan pada pengalaman asli. Keberhasilan

mengarah pada peningkatan efikasi diri, tetapi kegagalan berulang menyebabkan penurunan efikasi diri. Ini terutama benar jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri tidak terlalu kuat. Kegagalan juga dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang jika kegagalan tersebut bukan karena kurangnya usaha atau pengaruh dari lingkungan eksternal. Ada beberapa hal yang bisa dijadikan tolak ukur untuk indikator ini, antara lain:

- a. Tugas yang menantang
 - b. Pelatihan
 - c. Kepemimpinan yang mendukung
- 2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak mengandalkan pengalaman kegagalan dan kesuksesan mereka sebagai sumber efikasi diri. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Mengamati keberhasilan orang lain secara individu dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri di bidang yang sama. Seorang individu meyakinkan dirinya dengan mengatakan bahwa jika individu lain dapat melakukannya dengan baik, orang tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Mengamati kegagalan yang dialami oleh orang lain secara individu meskipun dengan banyak usaha mengurangi penilaian kemampuan seseorang dan upaya seseorang untuk berhasil. Ada dua situasi yang memungkinkan efikasi diri individu dengan mudah dipengaruhi

oleh pengalaman individu lain: kurangnya pengalaman individu lain dan kurangnya pemahaman tentang kemampuan individu.

Yang bisa dijadikan patokan untuk indikator ini antara lain:

- a. Kesuksesan rekan kerja.
- b. Kesuksesan perusahaan.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Ini digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dia memiliki kemampuan untuk mencapai apa yang dia inginkan. Beberapa yang ada dalam dimensi ini adalah sikap dan komunikasi yang diakui oleh pemimpin dan atasan. Persuasi lisan melibatkan membimbing individu dengan saran, saran, dan bimbingan untuk memperkuat keyakinan mereka dalam kemampuan mereka untuk membantu mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa tolok ukur untuk indikator ini adalah:

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

4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian seseorang terhadap kemampuan untuk melakukan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh kondisi fisiologis. Situasi stres cenderung dihindari karena pusaran emosi dan kondisi fisiologis yang dialami individu memberikan sinyal bahwa hal-hal yang tidak diinginkan mungkin terjadi. Informasi dari kondisi fisik seperti jantung berdebar-debar, keringat dingin, dan tremor

merupakan sinyal bagi individu bahwa situasi yang dihadapi di luar kemampuannya. Untuk indikator ini, tolok ukurnya adalah:

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

D. Disiplin Kerja

a) Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Arenofsky (Razak et al., 2018), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghargai, menghormati, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tertulis, serta sanksi atas pelanggaran tugas yang tidak dapat dihindari. Otoritas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, menurut Zesbendri (Runtuwu et al, 2015), disiplin merupakan aset utama yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi berkinerja baik, dan karyawan dengan tingkat disiplin rendah berkinerja buruk.

Menurut uraian yang telah dijelaskan diatas, berbagai unsur disiplin kerja merupakan unsur yang dinilai penting untuk keberhasilan perusahaan, karena disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini mendorong semangat untuk bekerja, antusiasme untuk bekerja, dan pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan.

b) Faktor faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2017) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima:

1) Frekuensi kehadiran

Tingkat kedisiplinan salah satu ukurannya adalah frekuensi atau tinggi rendahnya tingkat kehadiran individu. Disiplin yang tinggi dapat ditunjukkan dari tingkat mangkir yang rendah.

2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang selalu melakukan pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan wajib mematuhi semua standar ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam Peraturan Ketenagakerjaan dan Pedoman Pelaksanaan Kerja untuk mencegah atau menghindari kecelakaan kerja.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ini memiliki maksud untuk pekerjaan yang nyaman dan lancar.

5) Etika kerja

Etika dalam kerja diperlukan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menciptakan suasana yang harmonis dan saling menghormati antar karyawan.

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan keterampilan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal dan cukup menantang untuk keterampilan karyawan. Artinya agar seorang pegawai dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin, maka tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai tersebut harus sesuai dengan kemampuannya.

2) Teladan Pimpinan

Peran kepemimpinan sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin bertindak sebagai panutan dan panutan dari bawahannya. Pemimpin perlu memberi contoh, disiplin, jujur, adil, dan konsisten dalam bahasa dan perilaku. Dalam contoh pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya juga akan baik.

3) Balas Jasa

Kompensasi (gaji dan tunjangan) juga mempengaruhi disiplin karyawan. Imbalan memberikan kepuasan dan kasih sayang karyawan untuk organisasi dan pekerjaan mereka.

4) Keadilan

Keadilan berkontribusi pada terwujudnya disiplin karyawan karena merasa bahwa ego dan kemanusiaan selalu penting dan mengharuskan mereka diperlakukan seperti orang lain. Keadilan, yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan kompensasi (pengakuan) atau hukuman, merangsang terciptanya disiplin pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

Waskat (Pengawas Terlampir) sebenarnya adalah sarana yang paling efektif untuk mencapai disiplin karyawan perusahaan. Pemantauan penting berarti bahwa manajer lini harus proaktif dan secara langsung memantau perilaku, moral, sikap, etos kerja, dan kinerja bawahan mereka. Artinya jika salah satu bawahan Anda mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, supervisor

harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan instruksi.

6) Sanksi Hukuman

Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Sanksi yang tegas membuat karyawan takut melanggar peraturan perusahaan dan mengurangi sikap dan perilaku kedisiplinan mereka. Berat ringannya kesaksian hukuman yang diterapkan juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sanksi harus ditentukan berdasarkan pertimbangan yang logis, proporsional dan dikomunikasikan secara jelas kepada seluruh karyawan.

7) Ketegasan

Keputusan pimpinan dalam berperilaku mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Manajer harus berani dan bertekad untuk menghukum karyawan yang mendisiplinkan diri sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Manajer yang berani menjatuhkan hukuman pada karyawan yang disiplin dihormati dan diakui oleh bawahannya atas kualitas kepemimpinannya.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antara karyawan membantu menciptakan disiplin yang baik di perusahaan.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait mengenai Pengaruh Pengembangan Karier, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variable yang digunakan	Hasil
1.	Alamsyah dan Andri. (Jom FISIP Vol 3 No.2 Oktober-2016)	Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	I Wayan Manggis, Anik Yuesti, I Ketut Setia Sapta. (<i>International Journal of Contemporary Research and Review</i> . Vol.9, Issue 7, July 2018)	Pengembangan Karir (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Saehu. (<i>Journal of Management Review</i> , Vol 2, No 3, 2018).	Pembinaan (X1), Pengembangan karir (X2), Kinerja karyawan (Y)	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Banjar.
4.	Shaputra dan Hendriani (Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol 7, No 1, 2015)	Kompetensi (X1), Komitmen (X2), Pengembangan Karir (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5.	Ammar Balbed, Desak Ketut Sintaasih (E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703)	Pengembangan Karier (X1), Motivasi (M), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
6.	Rizky Eka Febriansah (Prosiding	Pengembangan Karier (X1),Kepuasan Karier dan Komitmen Karier	Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

No	Penulis & Tahun	Variable yang digunakan	Hasil
	Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA, 2016)	(M), Kinerja Karyawan (Y)	
7.	Irene M. Kakui, Dr. Hazel Gachunga (<i>The Strategic Journal of Business & Change Management Vol. 3, Iss. 3 (19), pp 307-324, Aug 17, 2016</i>)	Pengembangan Karier (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
8.	Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, Hendy Tannady (<i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 16, Issue 5 (August, 2018)</i>)	Efikasi Diri (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	Senen Machmud (<i>International Journal of Management Science and Business Administration, Volume 4, Issue 4, May 2018, Pages 43- 47</i>)	Efikasi Diri (X1), Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10.	Khahan Na-Nan (2019). (<i>International Journal of Quality & Reliability Management, Volume 37 Issue 1, 2019</i>)	<i>Self-efficacy (X1), Employee job performance (Y)</i>	Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Terhadap Kinerja Karyawan
11.	Sapta Rini Widyawati dan Ni Ketut Karwini	<i>Self Esteem (X1), Self Efficacy (X2) Keterlibatan Kerja (X3),</i>	<i>Self Efficacy (Efikasi Diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap</i>

No	Penulis & Tahun	Variable yang digunakan	Hasil
	(Jurnal Forum Manajemen, Vol 16 No 2, 2018)	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan
12.	Rizki Noviawati (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2016)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Motivasi (M), Kinerja karyawan (Y)	<i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
13.	Nofi Eka Desiana (Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2019)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Inovasi (M), Kinerja karyawan (Y)	<i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
14.	A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, Putu Saroyeni Piartini (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.6, 2017)	<i>Self Efficacy</i> (X1), Dukungan Organisasional (Z), Kinerja karyawan (Y)	<i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
15.	Sarwani (SINERGI, Volume 6, No.2 September, 2016)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
16.	Eni Puji Astuti, Nur Amalah (<i>Pinisi Direction Review</i> Volume 1, Issue 2, March, 2018 Page. 39-46)	Disiplin Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17.	Sudarmin Manik, Nova Syafrina (Eko dan Bisnis:	Disiplin kerja (X1), Budaya organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis & Tahun	Variable yang digunakan	Hasil
	Riau Economic and Business Review, Vol 8, No 1, 2017)		
18.	Rafif Hibatullah, Anugrahini Irawati (Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, Vol. 1 No.1 Maret 2021, hlm. 28–36)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (M), Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
19.	Arisanti, Santoso dan Wahyuni (JIMEK, Volume 2 Nomor 1 Juli 2019. E-ISSN : 2621-2374)	Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
20.	Tyas dan Sunuharyo (Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 62 No.1, Hal 172-180, 2018)	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik.

Alamsyah dan Andri (2016) pada penelitiannya mengemukakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Manggis (2018), Saehu (2018), Ammar Balbed dan Desak Ketut Sintaasih (2019) serta Irene M. Kakui, Dr. Hazel Gachunga (2016) juga meneliti hal yang sama dan mengemukakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya pengembangan karir dan dilaksanakan dengan baik, maka setiap pegawai akan berupaya untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya, sehingga pada gilirannya akan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya yang pada akhirnya cepat atau lambat akan sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu, secara keseluruhan bahwa pengembangan karir (baik langsung maupun tidak langsung) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Efikasi Diri (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

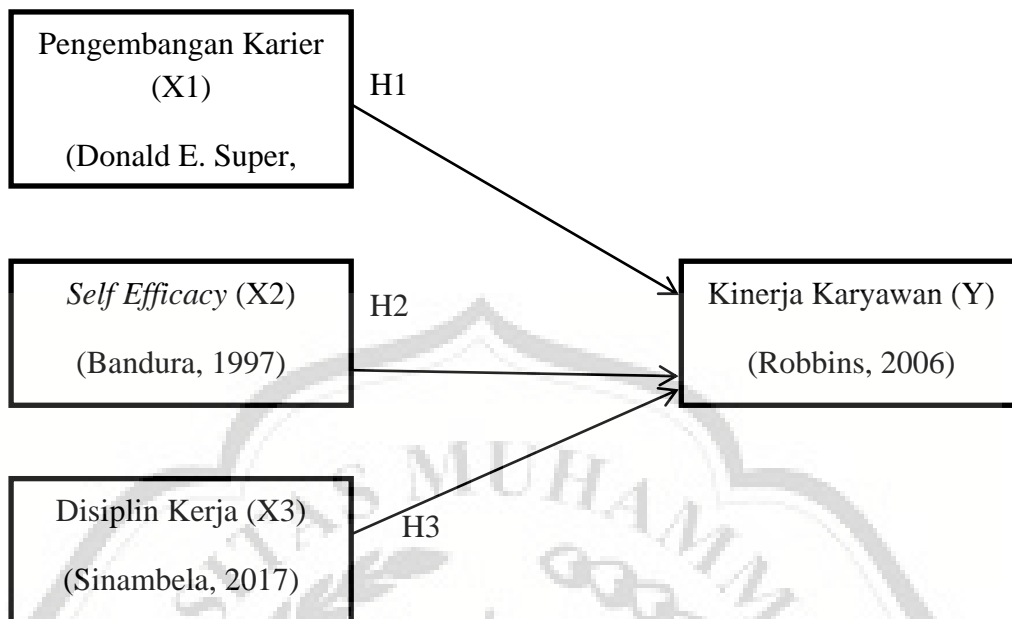
Pengaruh *efikasi diri* dengan kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh mana individu mempunyai kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dalam mengatasi situasi yang akan dihadapi dimasa mendatang. Individu yang memiliki *efikasi diri* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Hal ini ditunjang oleh beberapa penelitian yang meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya: Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, Hendy Tannady (2018), Senen Machmud (2018), Khahan Na-Nan (2019), Nofi Eka Desiana (2019) serta A.A.Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P., I.G.A. Manuati Dewi, dan Putu Saroyeni Piartini (2017) dengan hasil penelitiannya yaitu *efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Sinambela, 2017). Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan karyawan yang baik pula, serta memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini ditunjang oleh beberapa penelitian yang meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya : Runtunuwu, dkk (2015), Sarwani (2016), Eni Puji Astuti dan Nur Amalah (2018), Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2017), Tyas dan Sunuharyo (2018) serta Rafif Hibatullah dan Anugrahini Irawati (2021) dengan hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian diatas, peneliti memiliki beberapa hipotesis (dugaan sementara) dari penelitian ini yaitu:

H₁ : Pengembangan Karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan