

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Steven & prasetio (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja dari organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi, yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (Gayatri&Onsardi,2020)

Menurut Darmawan (2019) kinerja merupakan hal yang berkenaan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki nilai yang baik apabila dalam sistem operasinya tidak selalu hadir dalam arti (hadir tepat waktu tidak pernah alfa sesuai jadwal operasi perusahaan), setiap karyawan perusahaan mampu melaksanakan pekerjaannya tanpa mengalami kesulitan dan kendala yang terjadi.

Menurut Desi, (2020). Mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefenisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber

daya manusia yang dimiliki dan akan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi.

Menurut Lolowang et al. (2016) dalam (Trifena Towoliu et al., 2023) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah cerminan dari hasil kerja individu di mana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organisasi tercapai dengan baik pula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Zahratulfarhah et al., 2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan.

2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Menurut (Siti Maryam et al., 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Memiliki kepribadian karakter yang baik, dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Memiliki motivasi kerja dengan dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan, seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Budaya Organisasi, mengenai kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Tiara Mesriyani, (2023) indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat atau kesesuaian dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga terlihat jika pegawai yang bersangkutan memiliki kecakapan atau keterampilan yang sesuai

dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Berkaitan dengan sesuai dengan sesuai atau tidaknya penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tanpa menunggu arahan dari atasan.

4. Kemampuan (*Capability*)

Penguasaan terhadap bidang pekerjaan tertentu atau memiliki *skill* tertentu, yang mana hal tersebut bisa diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan atau sebaliknya untuk mengemukakan saran dan pendapat dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapi.

Menurut (Yuliarti & Anggriani, 2015) indikator-indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu

yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*conseptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknik (*technical skill*).

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

4. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisikerja.

5. Ketercapain sasaran peusahaan

Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

6. Ketercapain sasaran peusahaan

Sasaran perusahaan yang diterjemahkan sebagai sasaran jangka

pendek diorientasikan pada bagian dan sub unit perusahaan yang dikerjakan dengan teliti oleh para karyawan dalam organisasi perusahaan

Beberapa indikator dalam kinerja pegawai menurut Nurdin et al. (2020), sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produkatau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, kertelambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha teman kerjanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana

sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

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

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan atau karyawan.

2.1.1.3. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Pitasari & ., 2018) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja, kepuasan kerja menjadi perwakilan dari sikap yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana individu mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga dirinya untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan oleh perusahaan. kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas karyawan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap karyawan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Steven & Prasetyo (2020) dalam (Prihastuty & Yustini, 2024) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional

Menurut Aini et al. (2020) dalam (Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan menjadi sangat penting karena berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dalam mewujudkan sasaran perusahaan, sehingga juga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap bekerja untuk mendukung atau memotivasi pengembangan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif dalam diri atau menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya dalam organisasi.

2.1.1.4. Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja menurut Purnamasari & Alimuddin (2019) dalam (Adolph, 2022) adalah sebagai berikut :

1. Teori keseimbangan (*Equity theory*)

Komponen dari teori ini adalah input yaitu semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. *Comparison person* adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

2. Teori perbedaan (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori pandangan politik (*Social reference group theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

2.1.1.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Purnamasari & Alimuddin (2019) dalam (Adolph, 2022) faktor

yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengespresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut (Arda, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan

kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan

2.1.1.6.Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Arda, 2017)Indikator – indikator yang memenuhikepuasan kerja adalah :

1. Faktor psikologis

Misalnya ketentraman dalam bekerja memiliki peran penting dalam memenuhi kepuasan kerja. Ketenteraman dalam bekerja merujuk pada kondisi di mana seorang pegawai merasa aman, nyaman, bebas dari tekanan berlebihan, serta memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Faktor ini memengaruhi keadaan mental, emosional, dan motivasi seorang individu sehingga berdampak langsung pada kepuasan kerja.Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan emosional yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, atasan, serta hasil dari pekerjaan itu sendiri.

2. Faktor sosial

Misalnya hubungan dengan interaksi sosial karyawan, Hubungan interaksi sosial karyawan sebagai faktor sosial dalam kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa terhubung, dihargai, dan didukung dalam lingkungan kerja.

Interaksi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dukungan sosial, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim yang baik. Semua aspek ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karena karyawan merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

3. Faktor fisik

Misalnya berhubungan dengan lingkungan kerja, Faktor fisik lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Kenyamanan, kebersihan, pencahayaan yang baik, suhu yang sesuai, dan pengaturan ruang kerja yang efisien dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas, kesejahteraan, dan kebahagiaan karyawan. Dengan lingkungan fisik yang baik, karyawan merasa lebih nyaman, terhindar dari stres, dan lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4. Faktor finansial

Misalnya kesejahteraan karyawan, Faktor finansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan memadai cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan loyal terhadap perusahaan. Faktor finansial yang baik juga menciptakan rasa keamanan finansial, yang mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Wahyono, (2018),

dalam (Budi Santoso & Yuliantika, 2022) antara lain:

1. Kesetiaan

Kesetiaan dalam indikator kepuasan kerja merujuk pada seberapa besar komitmen emosional dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, hubungan sosial, dan lingkungan kerja, akan menunjukkan kesetiaan yang tinggi. Kesetiaan ini tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, mengurangi turnover, dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi kesuksesan organisasi. Dengan demikian, kesetiaan merupakan salah satu indikator utama yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2. Kemampuan

Kemampuan dalam indikator kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan kompeten, serta bagaimana hal ini mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, yang diberikan tantangan yang realistis, dan yang memiliki kesempatan untuk berkembang, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dengan kemampuan yang baik, karyawan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam konteks indikator kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana karyawan merasa dapat berbicara secara terbuka, jujur, dan transparan dalam lingkungan kerja mereka, baik kepada rekan kerja, atasan, maupun perusahaan. Kejujuran juga mencakup aspek integritas, yaitu bagaimana karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara jujur dan adil oleh perusahaan, serta bagaimana mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan mengutamakan etika dan kejujuran. Kejujuran yang diterapkan dalam hubungan kerja dapat membangun kepercayaan, mengurangi konflik, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat berbicara dengan jujur dan diperlakukan dengan adil, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. Kreatifitas

Kreativitas dalam konteks indikator kepuasan kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk berpikir inovatif, menghasilkan ide-ide baru, dan menemukan solusi kreatif untuk tantangan atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Kreativitas mencakup penerapan pemikiran yang orisinal dan berbeda dalam melakukan tugas, baik dalam aspek teknis maupun strategis. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki lebih banyak kebebasan untuk mengekspresikan ide dan gagasan kreatif mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam indikator kepuasan kerja mengacu pada kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mendukung, dan memberi penghargaan kepada karyawan dengan cara yang efektif dan adil. Pemimpin yang mendengarkan, memberikan arahan yang jelas, mengelola konflik dengan bijak, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karyawan berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepemimpinan yang efektif membentuk hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi, meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kinerja, yang pada akhirnya berujung pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

6. Tingkat Gaji

Tingkat gaji dalam indikator kepuasan kerja mengacu pada besaran gaji yang diterima karyawan dan sejauh mana gaji tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Gaji yang adil, kompetitif, dan memadai untuk kebutuhan hidup karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, kebijakan kenaikan gaji yang adil, bonus, dan insentif yang sesuai dengan kinerja juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka lebih cenderung merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

7. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) merujuk pada

tunjangan atau manfaat tambahan yang diterima karyawan selain gaji pokok atau upah langsung. Kompensasi tidak langsung ini sering kali bersifat non-finansial dan dapat berupa berbagai fasilitas atau layanan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membuat mereka merasa dihargai. Tujuan dari kompensasi tidak langsung adalah untuk menambah nilai bagi karyawan dan mendorong kepuasan kerja serta loyalitas terhadap perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kombinasi dari faktor fisik, sosial, psikologis, dan budaya yang ada di tempat kerja yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, nyaman, dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan produktif.

Menurut Hasibuan (2019:202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral kerja positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Menurut (Monalis, Rumawas, and Tumbel, 2020). pengembangan merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu/pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang. atau penilaian personality, serta kemampuan untuk Pengembangan dapat berupa pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal membantu pegawai mempersiapkan masa depan.

Menurut (Makawoka et al., 2021) Pengembangan adalah suatu usaha

untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan mengarah pada kesempatan– kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi/organisasi.

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Makawoka, Tulusan, and Londa, 2020)..Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan yangakhir tujuannya adalah produktifitas dan kualitas lembaga

Menurut (Monalis, Rumawas, and Tumbel, 2020) Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang harus di lakukan oleh perusahaan agar kemapuan ,pengetahuan dan ketrampilan mereka dapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumberdaya manusia

bagi pengerajin atau pelaku usaha adalah proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan peran pada tanggung jawab yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses pendidikan dan pelatihan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini dan saat yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Yosepa et al., 2020):

1. Produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
2. Meningkatkan efesiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
3. Mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil.

4. Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
5. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan organisasi karena pemberian pelayanan baik merupakan daya tarik penting.
6. Pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai sesuai dengan pekerjaannya.
7. Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai akan semakin besar.
8. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan.
9. Kepemimpinan seorang pemimpin akan lebih baik.
10. Dengan pengembangan, balas jasa akan lebih diperhatikan.
11. Akan memberi manfaat yang baik bagi masyarakat pengguna jasa.

Menurut (Eza Okhy Awalia Br Nasution, 2023) tujuan dan manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Untuk Organisasi

- 1) Memperbaiki pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan pegawai pada semua level organisasi.
- 2) Membantu para pegawai mengidentifikasi tujuan organisasi.
- 3) Menyediakan mengenai kebutuhan masa yang akan datang pada semua bidang organisasi.
- 4) Membantu pengembangan keterampilan, kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang biasanya
- 5) Akan memberi manfaat yang baik bagi masyarakat pengguna jasa.

Menurut Silvia & Firmansyah, (2019), tujuan dan manfaat pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Untuk Organisasi

- 1) Memperbaiki pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan pegawai pada semua level organisasi.
- 2) Membantu para pegawai mengidentifikasi tujuan organisasi.
- 3) Menyediakan mengenai kebutuhan masa yang akan datang pada semua bidang organisasi.
- 4) Membantu pengembangan keterampilan, kepemimpinan, motivasi, loyalitas, sikap lebih baik, dan aspek-aspek lainnya yang biasanya ditunjukkan oleh manajer dan para pegawai.

b. Untuk Individu yang akhirnya bermanfaat bagi organisasi

- 1) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan diri dan percaya diri.
- 2) Membantu orang menangani stres, ketegangan, frustrasi dan konflik.
- 3) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, berkomunikasi dan sikap.
- 4) Membantu menghilangkan ketakutan dalam melakukan tugas baru.

Menurut (Bukit et al., 2016) pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin

meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

2.1.2.2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode-metode pengembangan sumber daya manusia (Syafiqah, 2018) dalam (Monalis et al., 2020) adalah sebagai berikut :

1. Metode Latihan atau *Training*

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

2. Metode Pendidikan atau *Education*

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. Seseorang manajer yang efektif pada jabatannya akan mendapatkan hasil yang optimal. Hal inilah yang memotivasi perusahaan memberikan pendidikan terhadap karyawan manajerialnya..

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

2.1.2.3. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Utomo et al. (2018) dalam (Yosepa, Samsudin, and Ramdan, 2020).

mengemukakan indikator-indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu :

1. Pengetahuan.

Pengetahuan merupakan kemampuan serta kesanggupan seseorang untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Pengetahuan merupakan bentuk kesanggupan dan kemampuan seseorang yang dituangkan dalam perilaku dan sifat dalam melaksanakan tugasnya.

2. Sikap dan Perilaku.

Dalam mewujudkan kompetensi aparatur melalui sikap dan perilaku, terdapat 5 (lima) faktor penting yang harus diperhatikan sertadilaksanakan secara berkesinambungan, yaitu: (a) *Realibility*; (b) *Assurance*; (c) *Tangibles*; (d) *Empathy*; dan (e) *Responsiviness*. Sikap merupakan suatu cara mereaksi terhadap rangsangan dari luar yang timbul dari seseorang atau dari lingkungan. Perilaku atau *attitude* adalah sebagai suatu cara bereaksi terhadap suatu rangsangan yang timbul dari seorang atau dari suatu situasi. Perilaku berkaitan dengan interaksi seseorang dengan orang lain, atau interaksi yang dilakukan oleh individu dengan individu yang lainnya dalam suatu lingkungan yang ditampakkan melalui perbuatan.

3. Skill

Dalam aspek *skill* pengembangan sumber daya manusia setidaknya ada 3 aspek yang perlu dikembangkan yakni; *hard skills* (keterampilan teknis dan analitis), *soft skills* (keterampilan berinteraksi sosial) dan *life skills* (keterampilan atau kecakapan hidup).

(PURBA, 2019) mengemukakan indikator indikator pengembangan sumber

daya manusia:

1. Motivasi

Suatu dorongan atau penyemangat kepada seseorang agar orang tersebut dapat berusaha untuk melakukan apa yang diinginkan itu tercapai dengan baik. Motivasi yang didapatkan bisa berasal dari atasan maupun dari dalam diri, ada hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yaitu: yang didapatkan bisa berasal dari atasan seperti motivasi terhadap kekuasaan (dorongan hati untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta mengontrol dan memanipulasi lingkungan) maupun dari dalam diri seperti motivasi terhadap prestasi (dorongan hati untuk memberikan sumbangan/kontribusi nyata dalam setiap kegiatan).

2. Kepribadian

Kepribadian mencakup kebiasaan, sikap, sifat, yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain. Kepribadian sangat kaitannya dengan nilai, norma, dan perilaku. kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk menyelesaikan tugas. atau kecakapan yang disyaratkan. Dengan adanya pelatihan, keterampilan karyawan akan semakin membaik. Keterampilan yang baik dapat didapatkan dari dalam diri atau dengan pelatihan. Silviana & Novriansyah, (2023), mengemukakan indicator indicator pengembangan sumber daya manusia:

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan yang dimaksud adalah segala sesuatu yang diketahui, kepandaian, atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal.

2. Kemampuan (Ability)

Kemampuan merupakan kecakapan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang atau individu untuk menguasai keahlian dalam melaksanakan atau menyelesaikan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan.

3. Keterampilan (skill)

Keterampilan yang dimaksud yakni keterampilan yang dimiliki oleh seseorang atau individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih mudah dan tempat.

Indikator pengembangan sdm menurut Afandi (2018:10) ada lima yaitu:

1) Tugas kerja

Mengacu pada cakupan dan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan uraian tugas (job description). Fokusnya adalah apakah seseorang telah melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya.

2) Kualitas kerja

Menggambarkan sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar mutu yang ditetapkan. Ini mencakup akurasi, ketelitian, dan kerapihan pekerjaan yang dilakukan.

3) Kuantitas

Berkaitan dengan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka

waktu tertentu. Bisa diukur dari jumlah output, unit, atau target yang dicapai.

4) Ketepatan waktu

Menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu atau deadline yang telah ditentukan. Semakin cepat dan tepat waktu, semakin baik nilai kinerjanya.

5) Efektivitas biaya.

Mengukur efisiensi penggunaan sumber daya (khususnya biaya) dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja dianggap tinggi jika pekerjaan diselesaikan dengan hasil maksimal namun biaya seminimal mungkin (cost-effective).

2.1.2 Efikasi Diri (X2)

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Menurut (Khaerana, 2020) efikasi diri dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil

Menurut (Khaerana, 2020) *self efficacy* (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipesyaratkan.

Menurut (Thahir et al., 2022) efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri dapat ditandai dengan adanya kepercayaan diri dan perilaku sikap yang baik. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggungjawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat membentuk kepercayaan individu dengan kemampuannya dalam mengatasi masalah dan hambatan yang dapat menghalangi untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan diri yang tinggi akan dapat mampu untuk mengatasi hambatan- hambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan .

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Susanto (2018) dalam (Shakira Qodima Destanis, 2023).

faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

1. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi berfungsi sebagai pengalaman positif yang memperkuat efikasi diri, memberikan dorongan bagi individu untuk terus berkembang dan meraih tujuan lebih tinggi

2. Pengalaman orang lain

Pengalaman orang lain dalam mempengaruhi efikasi diri merujuk pada bagaimana melihat atau mendengar tentang keberhasilan atau kegagalan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri. Pengalaman orang lain adalah salah

satu dari empat sumber utama yang membentuk efikasi diri, selain pencapaian prestasi pribadi, dorongan fisik dan emosional serta umpan balik sosial.

3. Bujukan lisan

Bujukan lisan mempengaruhi efikasi diri merujuk pada dukungan verbal atau kata-kata yang diberikan oleh orang lain untuk meningkatkan keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya. Bujukan ini bias datang dari berbagai sumber, seperti orang tua, teman, guru, rekan kerja, atau mentor.

4. Kondisi emosional

Kondisi emosional berperan besar dalam membentuk bagaimana seseorang menilai kemampuannya. Perasaan positif dapat meningkatkan keyakinan diri dan motivasi, sedangkan perasaan negatif dapat mengurangi efikasi diri dan membuat seseorang merasa tidak mampu. Oleh karena itu penting untuk mengelola emosi secara efektif agar efikasi diri tetap terjaga dan individu dapat menghadapi tantangan dengan keyakinan lebih besar.

Nurfajar et al. (2018) dalam (Thahir et al., 2022) mengemukakan empat aspek yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

1. Keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya

Keberhasilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya dapat mempengaruhi efikasi diri seseorang dengan memberikan referensi sosial yang penting. Keberhasilan orang lain yang mirip dapat meningkatkan keyakinan diri dan motivasi. Sementara kegagalan orang lain, jika diinterpretasikan dengan baik, dapat menurunkan efikasi diri dan menimbulkan rasa keraguan. Oleh karena itu, bagaimana seseorang menafsirkan pengalaman orang lain dan menghubungkan

drinya dengan diri merreka sendiri memainkan peran penting dalam membentuk efikasi diri mereka.

2. Pesan yang disampaikan orang lain

Pesan yang disampaikan orang lain dapat membentuk persepsi seorang terhadap kemampuan, baik itu secara positif maupun negative. pesan pesan tersebut menjadi semacam penguatan sosial yang berdampak pada motivasi, kepercayaan diri, dan kinerja individu.

3. Keberhasilam dan kegagalan orang lain

Keberhasilan orang lain dapat meningkat efikasi dengan memberikan contoh positif bahwa tugas tersebut bias dilakukan. Kegagalan orang lain cenderung menurunkan efikasi diri, terutama jika individu merasa tidak ada harapan untuk berhasil. Oleh Karena itu penting untuk membangun lingkungan yang mendukung dan memberikan interpretasi yang konstruktif terhadap keberhasilan dan kegagalan.

4. Keberhasilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar

Keberhasilan kelompok dalam skala besar dapat meningkatkan efikasi diri individu melalui motivasi kolektif perasaan bangga, dan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Keberhasilan atau kegagalan kelompok yang lebih besar tidak hanya mempengaruhi efikasi individu tetapi juga membentuk efikasi kolektif yang sangat penting untuk membangun kinerja, motivasi, dan keberhasilan kelompok dimasa depan.

2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Pratomo, (2022) indikator-indikator *self efficacy* adalah

sebagai berikut :

1. Pegawai dapat menyelesaikan tugas tertentu

Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tertentu mencerminkan tingkat efikasi diri yang dimilikinya. Indikator efikasi diri terlihat dari keyakinan, usaha, ketekunan, dan pengalaman positif yang membuat pegawai percaya bahwa ia mampu mencapai hasil yang diinginkan, meskipun menghadapi hambatan. Efikasi diri yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif, proaktif, dan berorientasi pada solusi.

2. Memiliki keyakinan dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakanyang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

menunjukkan sejauh mana seseorang percaya pada kemampuan dirinya untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu. Keyakinan terhadap kemampuan diri adalah kekuatan pendorong yang memotivasi individu untuk mengambil tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Dalam indikator efikasi diri, keyakinan ini memunculkan inisiatif, motivasi berkelanjutan, ketekunan, dan fokus terhadap tujuan yang ingin dicapai, meskipun menghadapi tantangan. Tanpa keyakinan tersebut, seseorang cenderung ragu, pasif, atau menyerah sebelum mencoba.

3. Percaya bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun

Keyakinan bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

adalah indikator efikasi diri yang mencerminkan seberapa besar individu percaya pada kemampuannya untuk bertindak, bertahan, dan menyelesaikan

tugas. Orang dengan indikator ini cenderung bekerja dengan konsisten, tidak mudah menyerah, dan melihat tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Efikasi diri yang kuat mendorong individu untuk mencapai hasil yang lebih baik, bahkan dalam situasi yang sulit.

4. Pegawai mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

Kemampuan pegawai untuk menghadapi hambatan dan kesulitan menunjukkan tingkat efikasi diri yang kuat. Mereka yakin bahwa dengan usaha, strategi yang tepat, dan ketekunan, hambatan apa pun dapat diatasi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi melihat kesulitan sebagai tantangan, bukan ancaman, sehingga mereka tetap fokus, tenang, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

5. Dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik)

Keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas ataupun sempit menunjukkan tingkat efikasi diri yang tinggi. Hal ini mencerminkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan beragam tuntutan pekerjaan, dari tugas sederhana hingga tugas kompleks, dengan percaya diri, perencanaan yang baik, dan ketekunan. Efikasi diri yang kuat membantu seseorang merasa mampu menghadapi tugas apa pun dan menyelesaikannya secara optimal.

Nurdin et al. (2020) dalam (Destanis, 2023) merumuskan beberapa indikator efikasi diri sebagai berikut :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendiirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun.adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Indikator-indikator *self efficacy* menurut (Khaerana, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan
Pegawai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan

kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kemampuan yang lebih baik daripada orang lain

Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dibanding orang lain, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.

3. Tantangan akan pekerjaan

Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan akan pekerjaan

Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

Bandura (1997) membagi indikator self-efficacy ke dalam 3 jenis, yaitu level (magnitude), kekuatan (strength), dan luas bidang perilaku (generality).

1. Level (Magnitude)

level berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Seseorang yang memiliki selfefficacy tinggi, maka ia akan cenderung merasa optimis dapat mengerjakan tugas yang diberikan padanya sesulit apa pun.

Sebaliknya, seseorang yang memiliki self-efficacy rendah, maka ia cenderung merasa pesimis dapat mengerjakan tugas yang diberikan padanya walaupun mungkin tugas tersebut tidaklah sulit.

2. Kekuatan (Strength)

kekuatan berhubungan dengan tingkat kemampuan seseorang meyakini ketahanan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi, maka ia akan memiliki kecenderungan untuk tahan banting ketika menghadapi kesulitan mengerjakan tugas. Sebaliknya, seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi, maka ia cenderung akan mudah menyerah.

3. Luas Bidang Perilaku (Generality)

luas bidang perilaku berhubungan dengan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mengerjakan tugas dalam bidang apa pun. Seseorang yang memiliki self-efficacy tinggi, maka ia akan cenderung merasa optimis dapat mengerjakan tugas dengan baik dalam bidang apa pun. Sebaliknya, seseorang yang memiliki self-efficacy rendah, maka ia cenderung merasa pesimis dapat mengerjakan tugas yang diberikan padanya dalam bidang apa pun tugas tersebut.

2.1.4 Pengaruh Antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Berkaitan dengan hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai, Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa : “Pengembangan

sumber daya manusia dimaksudkan sebagai aktivitas yang perlu dilakukan oleh organisasi pemerintah agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dengan tujuan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi”. Pengembangan sumber daya manusia dan pengendalian merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam menghasilkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2017), yaitu: “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan pengendalian merupakan hal yang mutlak diselenggarakan oleh organisasi untuk mengendalikan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya, dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan efektif dan efisien”.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang andal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan sumber daya manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi pegawai tersebut dalam proses menapaki jenjang karir. Sedangkan bila kinerja sebelumnya negatif, maka tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaikinya agar menjadi baik dan positif.

2.1.4.2 Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai

Self efficacy adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang

baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan (Priyoto, 2014). *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik (Setyawan, 2017), pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Widyawati dan Karwini, (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Setyabudi, dkk (2018). menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rendahnya *self efficacy* yang dilihat dari keaktifan karyawan yang masih kurang. Selain itu masih minimnya konsistensi karyawan dalam mengembangkan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan. Hal ini yang menyebabkan karyawan belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan

2.1.4.3 Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja

Pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan, Pelatihan digunakan untuk menutup gap antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dan pendidikan menjadi faktor yang harus menjadi perhatian pihak perusahaan untuk dapat mencapai kepuasan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Pada dasarnya pengembangan

sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan keahlian karyawan untuk dapat bekerja secara profesional.

Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai. Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan (empowerment), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja

2.1.4.4 Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi. Menurut (Badeni et al., 2014) Individu dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah. Pada umumnya orang-orang akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka atau mencapai tujuan kerja mereka. Menurut (Chasanah, 2008) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan efikasi diri tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Hasil penelitian juga sejalan beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Penelitian Dewi, (2015) yang menemukan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh (Salangka & Dotulong, 2015) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan

2.1.4.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Gibson dan Ivancevich (2014) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Apabila terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun. Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) mengungkapkan bahwa hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil penelitian terdahulu oleh Septiani Baroroh (2013) mengenai “hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” terdapat hasil analisis berdasarkan hasil pembahasan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Berikut ini akan disajikan tabel penelitian terdahulu, yang berkaitan atau

relevan dengan penelitian penulis. Berikut gambaran penelitian terdahulu dapat dilihat pada table 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Kesamaan Variabel	Hasil
1	Weny Rivanka & Nuri Aslami, (2023)	Dependent : Kinerja Pegawai(Y) Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Dependent : Kinerja Pegawai(Y) Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan sumber daya (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.
2	Onwumelu Odinakachi Philip dan Dialoke Ikechukwu (2018)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>Human Capital Development</i> (X)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>Human Capital Development</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan sumber daya manusia (pelatihan, pendidikan, tingkat pengalaman) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan.
3	Supriadi (2020)	Dependent : Kinerja Pegawai(Y) Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Dependent : Kinerja Pegawai(Y) Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan

				Sengkang Kabupaten Wajo dan berada dalam katagori baik
4	Lolowang, (2016)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Pelatihan (X1) Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial
5	Frank Nana Kweku Otoo dan Mridula Mishra (2018)	Dependent : <i>Industry's Performance</i> (Y) Independent : <i>Human Resource Development</i> (X) Moderating : <i>Employee Comptencies</i> (Z)	Dependent : <i>Industry's Performance</i> (Y) Independent : <i>Human Resource Development</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa praktik HRD berdampak pada kinerja organisasi melalui pengaruhnya terhadap kompetensi karyawan dan mengungkapkan bahwa kompetensi karyawan memediasi hubungan antara praktik HRD dan kinerja organisasi
6	Manukaji Ijeoma Juliana, Osisio Dan Okoye P.V.C (2019)	Dependent : <i>Performance</i> (Y) Independent : <i>Human Resource Development</i> (X)	Dependent : <i>Performance</i> (Y) Independent : <i>Human Resource Development</i> (X)	Hasil penelitian ini menunjukkan dan menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dikutip di Nigeria.
7	Wibowo, (2021)	Dependent : Kinerja Pegawai Independent: Pengembangan Sumber Daya	Dependent : Kinerja Pegawai Independent: Pengembangan Sumber Daya	bahwa pengembangan Ssumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan

		Manusia	Manusia	kinerja pegawai pemasayarakatan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka organisasi dalam menjalankan tuganya sebagai pelayan masyarakat yaitu melayani tahanan dan narapidana akan menjadi lebih baik lagi
8	Fadilah, (2022)	Independent: Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Dependent : Kinerja Pegawai	Independent: Efikasi Diri Dependent : Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.
9	Paparang, (2021)	Independent: Kepuasan Kerja Dependent : Kinerja Pegawai	Independent: Kepuasan Kerja Dependent : Kinerja Pegawai	arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai
10	Adilla, (2025)	Independent: Pelatihan dan Kompetensi SDM Kepuasan Kerja Kerja sebagai	Independent: Kompetensi SDM Kepuasan Kerja Kerja sebagai	Kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berdampak negatif terhadap kinerja pegawai

		Variabel Intervening Dependent : Kinerja Pegawai	Variabel Intervening Dependent : Kinerja Pegawai	melalui penurunan kepuasan kerja. Keterbatasan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyebabkan kesulitan menyelesaikan tugas, menurunkan kepercayaan diri dan motivasi.
11	Nofi Eka Desiana (2019)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Efikasi Diri (X) Intervening : Inovasi (Z)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Efikasi Diri (X)	Hasil penelitian menunjukkan Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening .
12	Khaerana (2020)	Dependent : Kinerja Pegawai(Y) Independent : <i>Self Efficacy</i> (X)	Dependent : Kinerja Pegawai(Y) Independent : <i>Self Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
13	Abdul Kanray,Sri Salamah dan Asri Laksmi Riani (2019)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>Leadership Style</i> (X1) <i>Self-Efficacy</i>	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>Self-Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan, Pelatihan & pengembangan dan <i>Self-Efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan

		(X2) <i>Employee Training</i> (X3)		terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
14	Hendra Jayusman, Arifin dan Edi Hermanto (2019)	Dependent : Kepuasan Kerja (Y) Independent : <i>Self Efficacy</i> (X)	Dependent : Kepuasan Kerja (Y) Independent : <i>Self Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Self efficacy</i> secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
15	Memey Meirita Handayani (2019)	Dependent : Kepuasan Kerja (Y) Independent : <i>Self Efficacy</i> (X1) <i>Emotional Intellegence</i> (X2) Intervening : <i>Leader Member Exchange</i> (LMX)(Z)	Dependent : Kepuasan Kerja (Y) Independent : <i>Self efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Self Efficacy</i> dan <i>Emotional Intellegence</i> Pemimpin Perempuan memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Satisfaction</i> pegawai Kementerian Ketenagakerjaan dengan <i>Leader Member Exchange</i> sebagai variabel pemediasi.
16	M. Geetha dan B. Sripiraba (2017)	Dependent : <i>Job Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>Emotional Intellegence</i> (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2)	Dependent : <i>Job Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>Self-Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan Kecerdasan Emosional, <i>Self-Efficacy</i> terdapat hubungan yang signifikan dengan Kepuasan Kerja dan dapat diterima dengan kuat.
17	Senen Machmud (2018)	Dependent : <i>Satisfaction</i> (Y1) <i>Work Related Performance</i> (Y2) Independent :	Dependent : <i>Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>Self-Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan dan persepsi kerja

		<i>Self-Efficacy</i> (X)		karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja terkait kerja dan hasil penelitian ini Merekomendasikan bahwa efikasi diri meningkatkan kepuasan dan persepsi kerja.
18	Nurhafizah Mohd Sukor dan Siti Zubaidah Hussin (2019)	Dependent : <i>Job Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>Self-Efficacy</i> (X)	Dependent : <i>Job Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>Self-Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara efikasi diri dengan tingkat kepuasan kerja.
19	Yusuf F. Zakariya (2020)	Dependent : <i>Job Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>School Climate</i> (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2)	Dependent : <i>Job Satisfaction</i> (Y) Independent : <i>Self-Efficacy</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung yang kuat dari iklim sekolah terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja dan efek mediasi dari efikasi diri guru antara iklim sekolah dan kepuasan kerja.
20	Hartono Jessie Steven dan Arif Partono Prasetio (2020)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Stres Kerja (X1)Kepuasan Kerja(X2)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y) Independent : Kepuasan Kerja (X)	Hasil penelitian menunjukkan stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
21	Almaida Agustyna dan Arif	Dependent : Kinerja Karyawan (Y)	Dependent : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan persepsi dukungan

	Partono Prasetio (2020)	Independent : Persepsi Dukungan Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Independent : Kepuasan Kerja (X)	organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
22	Abida Parven dan Prof.Dr. Abdul Ghafoor Awan (2018)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : Organizational Justice (X1) <i>Job Satisfaction</i> (X2) <i>Trust on Managers</i> (X3)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>Job Satisfaction</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan Keadilan organisasi, kepuasan kerja dan kepercayaan pada manajer memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan.
23	Md. Habibur Rahman, Mst Rinu Fatema dan Md. Hazrat Ali (2019)	Dependent : <i>Employee's Performance</i> (Y) Independent : <i>Motivation</i> (X1) <i>Job Satisfaction</i> (X2)	Dependent : <i>Employee's Performance</i> (Y) Independent : <i>Job Satisfaction</i> (X)	Hasil penelitian menunjukkan Faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja pekerja di Bank.
24	Mohammed Saud Mira, Yap Voon Choong dan Chan Kok Thim (2019)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>HRM Practices</i> (X1) <i>Employee's Job Satisfaction</i> (X2)	Dependent : <i>Employee Performance</i> (Y) Independent : <i>Employee Job Satisfaction</i> (X)	Hasil penelitian ini menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara praktik HRM dan kinerja karyawan dan mengungkapkan hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

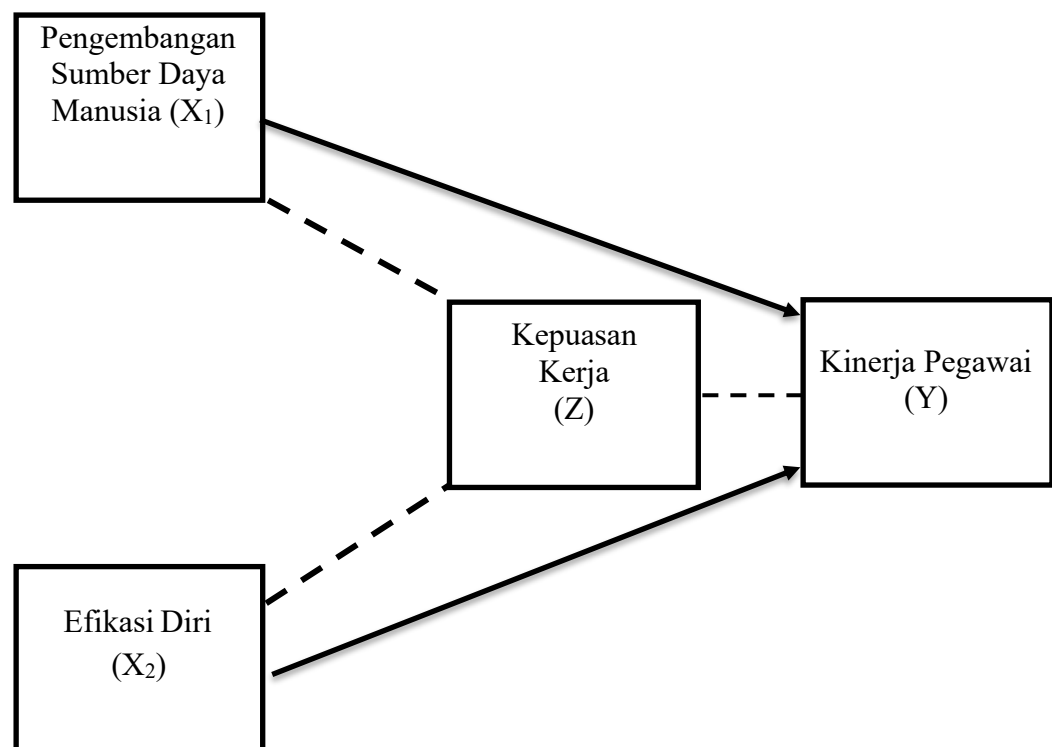
2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2013) kerangka pikir adalah model konseptual

tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berikut gambar kerangka pemikiran yang tersusun berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai X_1 , Efikasi Diri sebagai X_2 , Kepuasan Kerja sebagai Z , dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y

Gambar 2.1 kerangka berpikir konseptual



2.4 Definisi Operasional

Operasional Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013)

Variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Variabel Independen (X₁) : Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b. Variabel Independen (X₂) : Efikasi Diri
- c. Variabel Dependent (Y) : Kinerja Pegawai

d. Variabel Intervening (Z) : Kepuasan Kerja

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi operasional	Indicator	Alat	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu.	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerjasama 5) Inisiatif Mangkunegara (2016)	Kuensuiner	Likert
2	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi kerja, kepuasan kerja menjadi perwakilan dari sikap yang diberikan karyawan terhadap perusahaan..	1) Menyenangi pekerjaannya 2) Mencintai pekerjaannya 3) Moral kerja positif 4) Disiplin kerja 5) Prestasi kerja Hasibuan (2019:202)	Konsuiner	likert
3	Pengembangan Sumber daya manusia (X1)	Pengembangasn sumber daya manusia merupakan pengembangan tenaga kerja yang berorientasi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan	1) Tugas kerja 2) Kualitas kerja 3) Kuantitas 4) Ketepatan waktu 5) Efektivitas biaya. Afandi (2018:10)	Konsuiner	Likert

		yang akhir tujuannya adalah produktifitas dan kualitas lembaga			
4	Efikasi Diri (X2)	Efikasi diri dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas.	1) Level (Magnitude) 2) Kekuatan (Strength) 3) Luas Bidang Perilaku (Generality) Bandura (1997)	Konsuiner	Likert

2.5 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusuan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan. Maka peneliti menetapkan hipotesis dalam penelitian ini sebagaiberikut :

H₁ : Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko

H₂ : Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko

H₃ : Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko

H₄ : Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten

Mukomuko

H₅ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Mukomuko