

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : TAUFIK ISMAIL NASUTION**  
**NPM : 1805160509**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 27 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : TAUFIK ISMAIL NASUTION  
NPM : 1805160509  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VAIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

(Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)

**Penguji II**

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.)

**Pembimbing**

(Drs. DANISKANDAR, S.E., M.M)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

**Sekretaris**



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

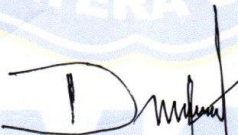
Nama Lengkap : TAUFIK ISMAIL NASUTION  
N.P.M : 1805160509  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan,

2023

Pembimbing

  
DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : TAUFIK ISMAIL NASUTION  
N.P.M : 1805160509  
Dsen Pembimbing : DANI ISKANDAR, S.E., M.M  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	-Perbaiki : - abstrak - Daftar isi - Rumusan masalah & tujuan penelitian	5-9-2023	
BAB 2	-Perbaiki : - kerangka konseptual	12-9-2023	
BAB 3	-Perbaiki : waktu & schedule penelitian	12-9-2023	
BAB 4	-Perbaiki : - pembalasan	15-9-2023	
BAB 5	-Perbaiki : - kesimpulannya <del>buat</del> - lampiran	17-3-2023	
Daftar Pustaka	-Perbaiki : buat : lampiran	17-3-2023	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	acc/dimeja Hijaukan	20-3-2023	

Medan, 2023

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

**(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)**

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

**(DANI ISKANDAR, S.E., M.M)**



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Taufik Ismail Nasution  
NPM : 1805160509  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Aplikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Persero Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghujukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 22 Juni 2023  
Pembuat Pernyataan



**Taufik Ismail Nasution**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

**TAUFIK ISMAIL NASUTION  
NPM:1805160509**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan *slovin* berjumlah 80 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung efikasi diri, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara tidak langsung efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja**

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN  
INTERVENING VARIABLE AT PT. PLANTATION  
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN****TAUFIK ISMAIL NASUTION  
NPM: 1805160509**

*The aim of this research is to test and analyze the influence of self-efficacy and work discipline on employee performance through job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study was all employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). The sample in this study used slovin calculations totaling 80 employees of PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Data collection techniques in this research used documentation, interview and questionnaire techniques. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that self-efficacy, work discipline and job satisfaction directly have a significant effect on employee performance. Self-efficacy and work discipline influence job satisfaction. Indirectly, self-efficacy and work discipline have a significant effect on employee performance through job satisfaction at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)*

**Keywords: Self-Efficacy, Work Discipline, Performance, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamini puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:



1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Sapii Nasution dan Ibunda Erlina Harahap tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dani Iskandar S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi.

9. Ibu Susi Handayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, September 2023

Penulis

**TAUFIK ISMAIL NASUTION**  
**NPM:1805160509**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Efikasi Diri .....	17
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	17
2.1.2.2 Jenis Jenis Efikasi Diri.....	18
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	21
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri .....	25
2.1.3 Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	28
2.1.3.2 Aspek Aspek Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	30
2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....	32
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	33
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	33
2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja.....	34
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	36
2.1.4.4 Indikator <i>Organization</i> Kepuasan Kerja.....	39
2.2 Kerangka Konseptual.....	41
2.3 Hipotesis.....	49

**BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	51
3.2 Definisi Operasional .....	51
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	53
3.4 Populasi dan Sampel .....	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6 Teknik Analisis Data.....	57

**BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.2 Analisis Data .....	54

**BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran .....	72
5.3 Keterbatasan Pembelian.....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR TABEL****Halaman**

Tabel 3.1 Defisini Operasional .....	32
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	33
Tabel 3.3 Skala Likert .....	34
Tabel 4.1 Skor Angker Untuk Variabel Kinerja .....	40
Tabel 4.2 Skor Angker Untuk Variabel Efikasi Diri .....	41
Tabel 4.3 Skor Angker Untuk Variabel Disiplin Kerja .....	42
Tabel 4.4 Skor Angker Untuk Variabel Kepuasan Kerja .....	43
Tabel 4.5 Nilai Loading Faktor .....	45
Tabel 4.6 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> .....	46
Tabel 4.7 Hasil <i>Discriminan Validity</i> .....	47
Tabel 4.8 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	48
Tabel 4.9 Hasil $R^2$ .....	49
Tabel 4.10 <i>Path Coefficient</i> .....	50
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i> .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Perkembangan Fintech di Indonesia .....	4
Gambar 2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
Gambar 2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	29
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	29
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i> .....	44
Gambar 4.2 <i>Path Coefficient</i> .....	50

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, giji dan kesehatan, tingkat penghasilan , jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2013)

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2017).

*Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada self efficacy secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2020).



Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat

kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kantor Pusat Medan atau PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. PTPN IV memiliki 30 (tiga puluh) unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh yang menyebar di 9 (sembilan) Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV merupakan penggabungan dari PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang terbentuk pada tahun 1996. PTPN IV memiliki 1 (satu) unit Kantor Pusat di Medan.

Berdasarkan riset awal penulis pada kantor PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan penulis melihat beberapa permasalahan pada kinerja karyawan, dimana masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Selanjutnya pada *self efficacy* dimana kurang mampunya karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab kurangnya kerja sama antar karyawan dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan

urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), selanjutnya pada disiplin kerja dimana masih rendahnya disiplin kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, selain itu adanya pegawai yang pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan. Serta pada kepuasan kerja dimana adanya beberapa pegawai yang tidak puas atas hasil kerjanya dimana hasil kerja pegawai sering kali nilai kurang baik oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Masih rendahnya *Self Efficacy* karyawan dimana karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).

3. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja karyawan yang kurang kondusif.
4. Masih adanya karyawan merasa kurang kepuasan kerja karyawan dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada efikasi diri, disiplin kerja, kepuasan kerja kinerja pegawai

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
6. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
7. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang efikasi diri, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal efikasi diri, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2020) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2017) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2020) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.



4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron (2017) menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian

2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Sutrisno, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing

pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2017) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang pegawai.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki

kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Lingkungan Kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyatakan efikasi diri merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakuan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (J Jufrizen, 2017) (Sembiring, Jufrizen, &

Tanjung, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

## 2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

## 3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut

### 2.1.2 Efikasi Diri

#### 2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2020) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Bandura, 2014) mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan tertentu. Lebih lanjut Bandura menjelaskan efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwa orang tersebut dapat menguasai sebuah situasi dan menghasilkan keluaran yang positif. Efikasi diri tidak hanya dapat dipahami sebagai keyakinan seseorang pada kemampuannya, tetapi juga dapat dilihat sebagai penilaian atas kemampuan yang dimiliki diri sendiri. Pikiran individu terhadap efikasi diri kemudian menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan yang sedang dialami.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri**

Efikasi diri memainkan peran yang sangat besar dikarenakan dapat membantu seseorang dalam menentukan pilihan, usaha mereka untuk maju, kegigihan dan ketekunan yang mereka tunjukkan dalam menghadapi kesulitan, dan derajat kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mereka mempertahankan tugas-tugas yang mencakup kehidupan mereka.

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016) :

##### **1. Level**

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat



berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

## 2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

### 3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 2014) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

Menurut (Putra, 2013) efikasi diri mempunyai jenis diantaranya:

#### 1. Prilaku memilih

Dalam kehidupan keseharian seseorang pasti akan bertemu dengan situasi mengambil keputusan, keputusan ini bisa berupa pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilai keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya, sebaliknya mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap mereka tidak sulit untuk diselesaikan. Efikasi diri yang tinggi bisa memacu keterlibatan aktif dalam suatu tugas atau kegiatan yang kemudian

meningkatnya kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi yang rendah mendorong individu untuk menarik diri dari lingkungan dan segiatan sehingga kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat terhambat berkembang potensi yang ada dalam dirinya.

2. Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.

3. Pola berfikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berfikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang lebih besar perhatiannya lebih fokus dan lebih giat dalam berusaha demi menghadapi permasalahan kedepannya, sehingga ketika dihadapkan dengan situasi yang genting ada usaha yang lebih keras lagi dalam penyelesaiannya.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Feist & Feist, 2017) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

#### 1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

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

#### 2. Modeling sosial

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

#### 3. Persuasiososial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat

meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

#### 4. Kondisi Fisik dan Emosional

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

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

##### 1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

## 2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

## 3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

## 4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak di warnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan

kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Menurut (Bandur, 2014) factor-faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri, diantaranya:

1. Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.
2. Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
3. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
4. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Sedangkan menurut (Atkinson, 2015), bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
2. Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan.

3. Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan.

#### **2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri**

Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Bandura, 2014) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

3. *Verbalpersuasion*



Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

#### 4. *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Zimmerman, 2018) *Self efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *Level/magnitude*, *Generallity* dan *Strength*. Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari *Self Efficacy*

##### 1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)

- 1) Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan.
- 2) Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
- 3) Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.

2. *Generality* (Luas bidang perilaku)
  - 1) Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
  - 2) Keyakinan hanya pada bidang khusus.
3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
  - 1) Keyakinan efikasi yang lemah.
  - 2) Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
  - 3) Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
  - 4) Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kinerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Pasaribu, & Putri, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas

tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

### **2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2013) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2013) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja**

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

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

### 1. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

### 2. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 3. Keadilan

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

### 4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

### 5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

### 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### 7. Hubungan kemanusiaan

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

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2013) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengetian Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut *Two Factor Theory* menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivator*.

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, kemapanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekadar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya.



Menurut (S. P. Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2013) “kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif”.

Menurut (Handoko, 2013) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk

mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

### 3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sementara itu, (Luthans, 2016) membagi kepuasan kerja ke dalam lima aspek. Aspek - aspek tersebut adalah:

#### 1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Aspek ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

#### 2. Gaji

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan karyawan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

#### 3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.

#### 4. Pengawasan

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

#### 5. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Menurut (Robbins, 2017) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

#### 1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan

perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongkruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya

akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2013) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
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, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) (Pandia, Tanjung, Jufrizen, & Khair, 2023) dan (Lodjo, 2013) menyatakan efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Djari & Sitepu, 2017) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Tanjung, 2016) menyatakan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

#### **2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Menurut (Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### 6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

#### 7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2017) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan

### **2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang

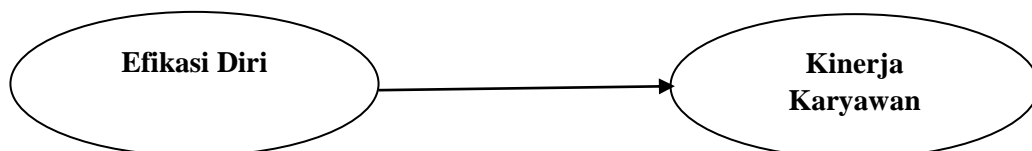


yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) dengan judul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

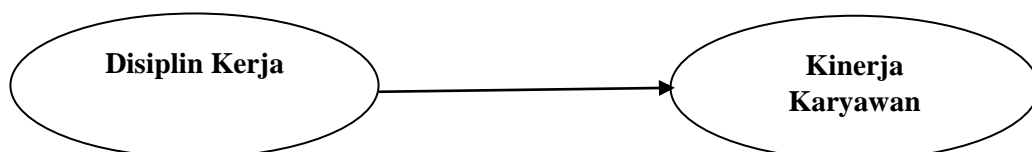
### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan

perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2022) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

Dalam penelitian (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

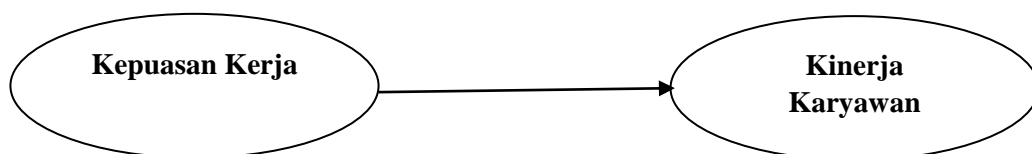
Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2013).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakuan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (J Jufrizen, 2017) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

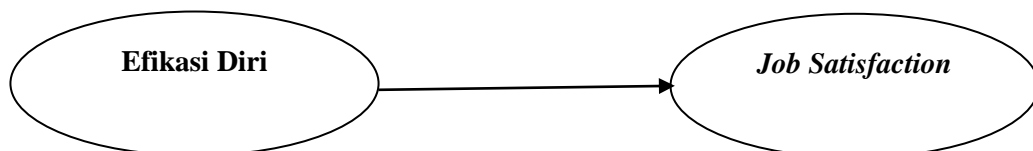
#### **2.2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan

atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) (Pandia, Tanjung, Jufrizen, & Khair, 2023) dan (Lodjo, 2013) yang berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja menyimpulkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja



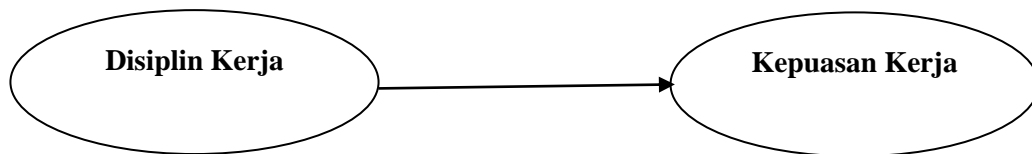
**Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Job Satisfaction***

### **2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Djari & Sitepu, 2017) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Tanjung, 2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

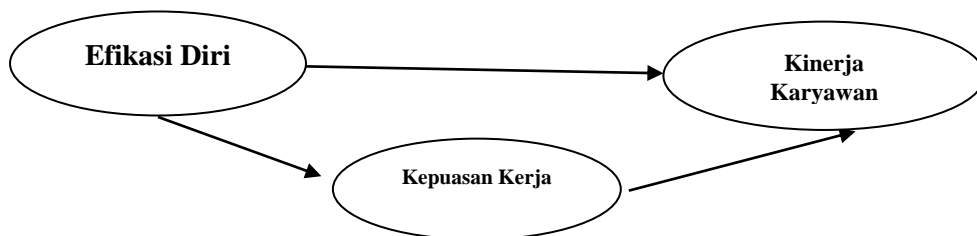
Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan

atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) dengan judul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) (Pandia, Tanjung, Jufrizen, & Khair, 2023) dan (Lodjo, 2013) yang berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja menyimpulkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja



**Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

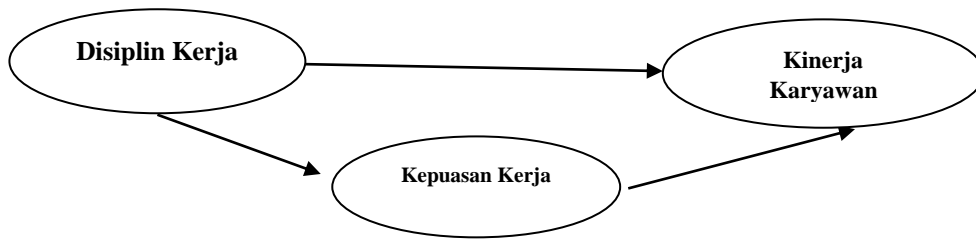
### **2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya disiplin karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

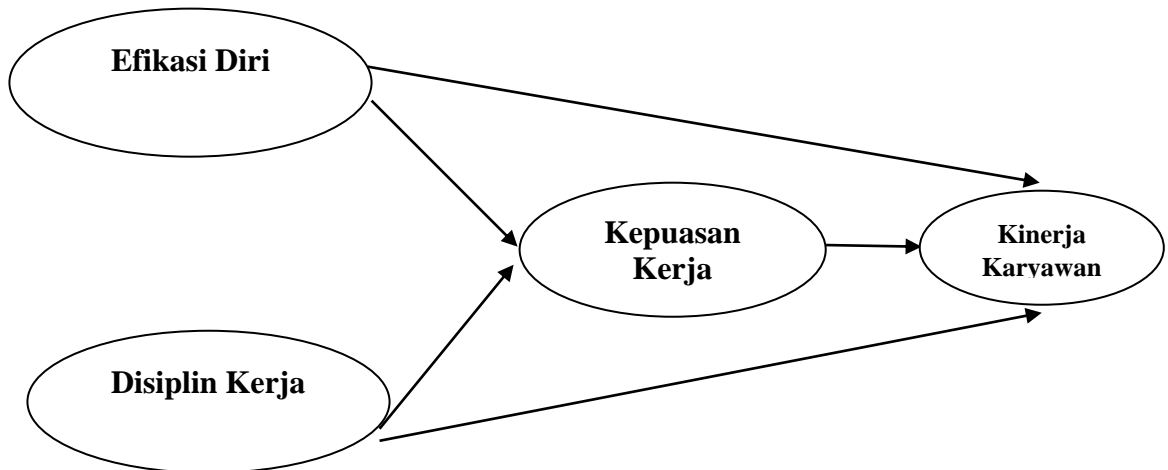
Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2022) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Dalam penelitian (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvy, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Djari & Sitepu, 2017) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Tanjung, 2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.7 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.



Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) pengertian penelitian pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang efikasi diri, disiplin kerja serta variabel intervening adalah kepuasan kerja.

#### 3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Dapat tidak di andalkan 4. Sikap Sumber: (Sutrisno, 2013)	Likert
Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas	1. <i>Magnitude</i> 2. <i>Generality</i> 3. <i>Strength</i> Sumber: (Zimmerman,	Likert

	atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan	2018)	
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu.</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan.</li> <li>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.</li> <li>4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</li> </ol> <p>Sumber: (Sutrisno, 2013)</p>	Likert
Kepuasan Kerja (Z)	Sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepuasan dengan gaji</li> <li>2. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Kepuasan dengan promosi</li> <li>4. Kepuasan dengan sikap atasan</li> <li>5. Kepuasan dengan rekan kerja</li> </ol> <p>Sumber: (Robbins, 2017)</p>	Likert

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Jl.Letjend Suprpto No.2, Medan

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Mei 2023 sampai September 2023 . Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut

**Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																							
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan judul		■																						
2	Riset awal			■	■																				
3	Pembuatan proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal											■													
6	Riset											■	■	■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi															■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan Sekripsi																			■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																							■	

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sebanyak 389 orang pegawai.

**Tabel 3.3 Populasi Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero)Medan**

No	Nama Bagian	Jumlah
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5
2	Divisi Hukum	4
3	Divisi Teknik Informasi	11
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10
5	Biro Sekretariat	58
6	Bagian Tanaman	17
7	Bagian Teknik	17
8	Bagian Teknologi	11
9	Bagian Keuangan	12
10	Bagian Akuntantsi	13
11	Bagian Komersil	71
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22

13	Bagian Umum	93
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21
<b>Jumlah</b>		<b>389</b>

**Sumber: PT. Perkebunann Nusantara IV (Persero) Medan (2023)**

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{389}{1 + 389(0.1)^2} = 79,55$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability* Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik

penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

**Tabel 3.4 Sampel Karyawan PT. Perkebunan Nustantara IV (Persero) Medan**

No	Nama Bagian	Jumlah	Sampel
1	Divisi Pengadaan dan Umum	5	4
2	Divisi Hukum	4	4
3	Divisi Teknik Informasi	11	4
4	Divisi Satuan Pengawas Interen	10	4
5	Biro Sekretariat	58	5
6	Bagian Tanaman	17	4
7	Bagian Teknik	17	4
8	Bagian Teknologi	11	4
9	Bagian Keuangan	12	4
10	Bagian Akuntantsi	13	4
11	Bagian Komersil	71	4
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	22	4
13	Bagian Umum	93	5
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	10	4
15	Project Manajer ERP	5	4
16	Bagian Pengebangan dan Transformasi Bisnis	9	4
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	21	4
<b>Jumlah</b>		<b>389</b>	<b>80</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik

pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.
3. Studi dokumentasi. Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yang diteliti.

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pernyataan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Dalam memperoleh PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan uji Analisa outer model pada SEM PLS

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang



menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS

menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk

menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### **3.6.2 Analisis Inner Model**

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square

prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

### **3.6.3 Uji Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel dukungan organisasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 80 orang pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot –penelitian.

##### 4.1.2 Jawaban Responden

###### 4.1.2.1 Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25.0%	44	55.0%	12	15.0%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%
2	23	28.7%	41	51.2%	9	11.3%	5	6.3%	2	2.5%	80	100%
3	19	23.8%	51	63.7%	6	7.5%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%
4	22	27.5%	43	53.8%	11	13.8%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
5	25	31.3%	40	50.0%	11	13.8%	1	1.3%	3	3.8%	80	100%
6	32	40.0%	31	38.8%	10	12.5%	5	6.3%	2	2.5%	80	100%
7	25	31.3%	38	47.5%	13	16.3%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
8	19	23.8%	45	56.3%	12	15.0%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 Orang dengan persentase 55.0 %
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 Orang dengan persentase 51.2%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 51 Orang dengan persentase 63.7%
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentase 53.8 %
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 50.0%
6. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 40.0 %
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentase 47.5 %
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 Orang dengan persentase 56.3%.

#### 4.1.2.2 Efikasi Diri (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel efikasi diri yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)**

No	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	27.5 %	35	43.8 %	20	25.0 %	1	1.3 %	2	2.5 %	80	100%
2	15	18.8 %	50	62.5 %	10	12.5 %	2	2.5 %	3	3.8 %	80	100%
3	20	25.0 %	42	52.5 %	11	13.8 %	5	6.3 %	2	2.5 %	80	100%
4	25	31.3 %	40	50.0 %	11	13.8 %	2	2.5 %	2	2.5 %	80	100%
5	19	23.8 %	46	57.5 %	11	13.8 %	3	3.8 %	1	1.3 %	80	100%
6	20	25.0 %	40	50.0 %	12	15.0 %	4	5.0 %	4	5.0 %	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.
2. Jawaban responden tentang selalu menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50.0%.
3. Jawaban responden tentang selalu sabar dalam menghadapi pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.

4. Jawaban responden tentang meimiliki kemampuan khusus, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50.0%.
5. Jawaban responden tentang akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%.
6. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50.0%.

#### 4.1.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	31.3%	39	48.8%	13	16.3%	1	1.3%	2	2.5%	80	100%
2	17	21.3%	52	65.0%	7	8.8%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
3	27	33.8%	36	45.0%	14	17.5%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%
4	25	31.3%	45	56.3%	6	7.5%	2	2.5%	2	2.5%	80	100%
5	18	22.5%	47	58.8%	11	13.8%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
6	26	32.5%	41	51.2%	10	12.5%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%
7	57	71.3%	23	28.7%	0	0%	0	0%	0	0%	80	100%
8	55	68.8%	25	31.3%	0	0%	0	0%	0	0%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.8%.



2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 52 orang dengan persentase 65.0%.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 54.0%.
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti briefing, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 56.3%.
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase 58,8%.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 51.2%.
7. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 57 orang dengan persentase 71.3%.
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 55 orang dengan persentase 68.8%.

#### **4.1.2.4 Kepuasan Kerja (Z)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	30.0%	39	48.8%	14	17.5%	1	1.3%	2	2.5%	80	100%
2	20	25.0%	48	60.0%	7	8.8%	4	5.0%	1	1.3%	80	100%
3	26	32.5%	36	45.0%	15	16.8%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%
4	26	32.5%	43	53.8%	6	7.5%	2	2.5%	3	3.8%	80	100%
5	16	20.0%	46	57.5%	12	15.0%	3	3.8%	3	3.8%	80	100%
6	23	28.7%	41	51.2%	11	13.8%	3	3.8%	2	2.5%	80	100%
7	23	28.7%	37	46.3%	11	13.8%	5	6.3%	4	5.0%	80	100%
8	30	37.5%	35	43.8%	9	11.3%	4	5.0%	2	2.5%	80	100%
9	21	26.3%	49	61.3%	6	7.5%	3	3.8%	1	1.3%	80	100%
10	23	28.7%	42	52.5%	12	15.0%	2	2.5%	1	1.3%	80	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 48.8%.
2. Jawaban responden tentang puas gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 60.0%.
3. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 45.0%.
4. Jawaban responden tentang Hasil kerja saya direpson baik oleh atasan saya dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53.8%.

5. Jawaban responden tentang Perusahaan yang menyediakan promosi atau pengembangan karir yang jelas kepada saya akan mendorong semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 57.5%.
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 51.2%.
7. Jawaban responden tentang Atasan saya yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 46.3%.
8. Jawaban responden tentang Sikap atasan saya kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 43.8%.
9. Jawaban responden tentang Rekan kerja saya menyenangkan., mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 61.3%.
10. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52.5%.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Uji Auter Model**

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

#### 4.2.1.1 *Convergent Validity*

*Convergent validity* terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

**Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)**

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Disiplin Kerja</b>	0.548
<b>Efikasi Diri</b>	0.742
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.582
<b>Kinerja</b>	0.697

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan

kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

**Tabel 4.6 Discriminant Validity**

	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Efikasi Diri</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja</b>
<b>X1.1</b>	0.692	0.891	0.685	0.775
<b>X1.2</b>	0.747	0.899	0.750	0.810
<b>X1.3</b>	0.674	0.826	0.691	0.674
<b>X1.4</b>	0.697	0.836	0.672	0.749
<b>X1.5</b>	0.637	0.798	0.650	0.678
<b>X1.6</b>	0.707	0.913	0.695	0.757
<b>X2.1</b>	0.606	0.579	0.593	0.610
<b>X2.2</b>	0.643	0.405	0.602	0.539
<b>X2.3</b>	0.658	0.548	0.511	0.534
<b>X2.4</b>	0.612	0.498	0.580	0.541
<b>X2.5</b>	0.884	0.638	0.811	0.784
<b>X2.6</b>	0.858	0.658	0.734	0.729
<b>X2.7</b>	0.823	0.710	0.751	0.773
<b>X2.8</b>	0.777	0.684	0.719	0.724
<b>Y1</b>	0.668	0.613	0.708	0.772
<b>Y2</b>	0.694	0.634	0.731	0.829
<b>Y3</b>	0.754	0.681	0.761	0.843
<b>Y4</b>	0.791	0.772	0.791	0.866
<b>Y5</b>	0.800	0.839	0.799	0.886
<b>Y6</b>	0.743	0.720	0.793	0.845
<b>Y7</b>	0.798	0.728	0.806	0.871
<b>Y8</b>	0.718	0.744	0.679	0.759
<b>Z1</b>	0.741	0.626	0.751	0.670
<b>Z10</b>	0.676	0.731	0.772	0.800
<b>Z2</b>	0.795	0.688	0.790	0.711
<b>Z3</b>	0.809	0.680	0.845	0.737
<b>Z4</b>	0.752	0.581	0.812	0.739
<b>Z5</b>	0.645	0.601	0.778	0.627
<b>Z6</b>	0.543	0.500	0.746	0.610

<b>Z7</b>	0.691	0.666	0.719	0.728
<b>Z8</b>	0.529	0.395	0.605	0.538
<b>Z9</b>	0.658	0.579	0.783	0.730

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

#### 4.2.1.3 Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	0.878	0.905
<b>Efikasi Diri</b>	0.930	0.945
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.919	0.932
<b>Kinerja</b>	0.937	0.948

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

## 4.2.2 Analisis Inner Model

### 4.2.2.1 Uji $F^2$ (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $F^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.8 Nilai *F-Square***

	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	1.163	0.098
<b>Efikasi Diri</b>	0.094	0.279
<b>Kepuasan Kerja</b>		0.264

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh efikasi diri (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,279 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,098 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
3. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,264 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
4. Pengaruh efikasi diri (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 1,163 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
5. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai  $F^2$  sebesar 0,094 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).

#### 4.2.2.2 Uji Koefisien Deteminasi (*R-Squire*)

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.835	0.831
<b>Kinerja</b>	0.888	0.883

Sumber : Data Diolah, 2023

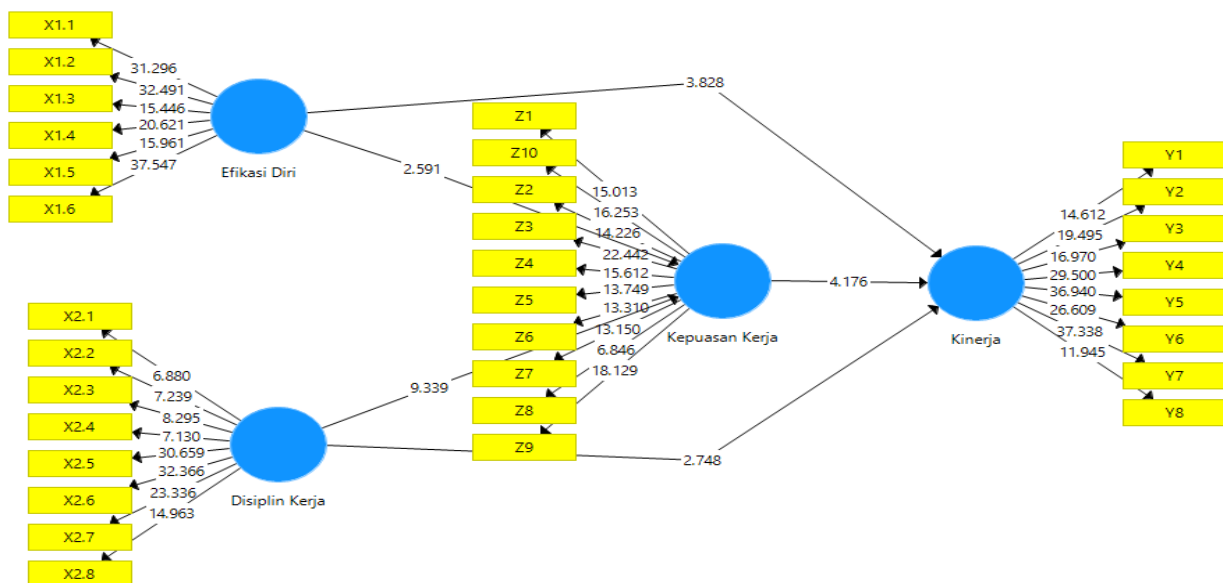
Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh efikasi diri, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *r-square* 0,888 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai efikasi diri,



disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 88,8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 11.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $r$ -square 0,835 mengindikasikan bahwa variasi nilai kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai efikasi diri, disiplin kerja sebesar 83.5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 16.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1 Path Coefficient

#### 4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4.10 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.737	0.732	0.079	9.339	<b>0.000</b>
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.260	0.268	0.095	2.748	<b>0.006</b>
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0.209	0.215	0.081	2.591	<b>0.010</b>
Efikasi Diri -> Kinerja	0.312	0.312	0.081	3.828	<b>0.000</b>
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.424	0.415	0.102	4.176	<b>0.000</b>

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.312. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik efikasi diri, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,260. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar

$0,006 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,424. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)
4. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.209. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik efikasi diri, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,010 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,737. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

#### **4.2.3.2 Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung**

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Specific Indirect Effects**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Disiplin Kerja -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.313	0.305	0.084	3.731	<b>0.000</b>
<b>Efikasi Diri -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.089	0.089	0.039	2.298	<b>0.022</b>

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.089. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,022 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,313. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

#### **4.2.4 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **4.2.4.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.312. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik efikasi diri, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2017) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas

dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) dengan judul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,260. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,006 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta

semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2022) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017) (Jufrizen & Pulungan, 2017) (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016) (Arda, 2017) (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Arianty, 2016) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,424. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2013).

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Wijaya, 2018)

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (J Jufrizen, 2017) (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.4.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.209. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik efikasi diri, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,010 < 0,05, berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan



atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) (Pandia, Tanjung, Jufrizen, & Khair, 2023) dan (Lodjo, 2013) yang berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja menyimpulkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### **4.2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,737. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero). Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku

sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djari & Sitepu, 2017) (Azhar, Nurdin, & Siswadi, 2020) (Tanjung, 2016) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.4.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.089. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,022 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

#### **4.2.4.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,313. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin

berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017). Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2022) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui kepuasan kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari efikasi diri diharapkan untuk karyawan untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga karyawan memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Melihat dari disiplin kerja diharapkan pimpinan untuk memberikan perhatian secara khusus untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Melihat dari kepuasan kerja diharapkan karyawan dalam membentuk kepuasan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya efikasi diri, disiplin kerja dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 80 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Alwislo. (2017). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bandura, A. (2014). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Feist, J., & Feist, G. (2017). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2020). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2013). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.



- Lau, W. K. (2017). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lemabaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2017). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Pandia, M. M., Tanjung, H., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Rule of Spritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(1), 168–187.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok

Gramedia.

- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2022). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.

- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.