



**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN  
LOWOKWARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Siti Mufidatun Kasanah

21901081360



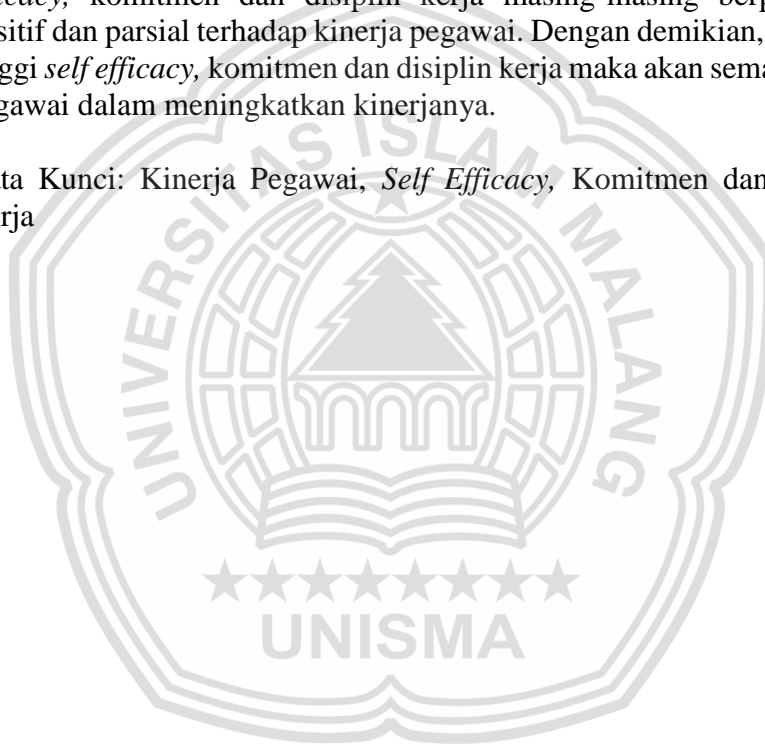
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG**

**2023**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia menempati posisi penting dan dibutuhkan untuk perkembangan suatu instansi. Oleh karena itu, untuk menentukan keberhasilan suatu instansi, maka setiap instansi perlu memperhatikan kinerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 51 pegawai yang ditarik menggunakan rumus slovin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja maka akan semakin baik pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

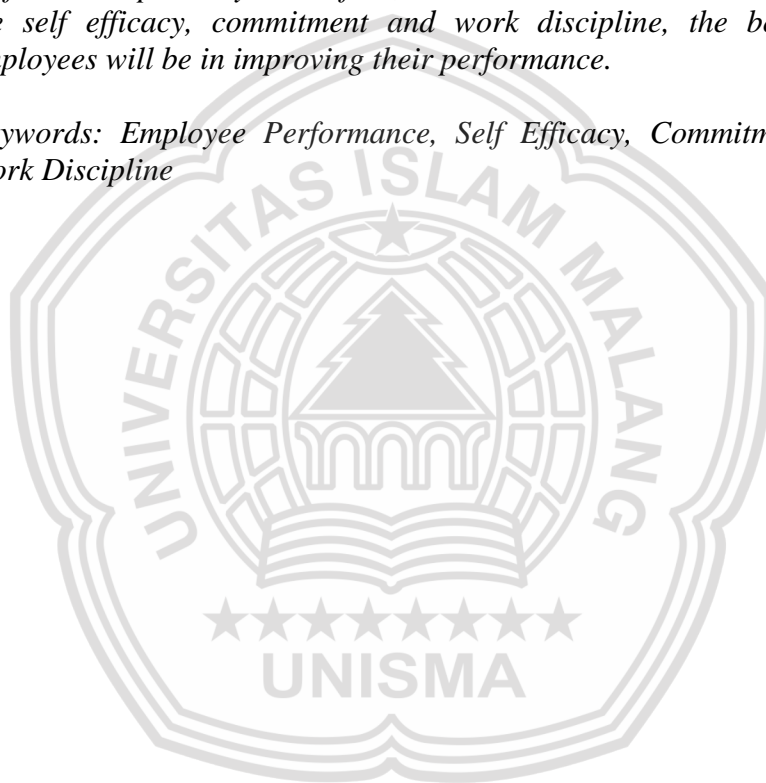
Kata Kunci: Kinerja Pegawai, *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja



## ABSTRACT

*Human resources are needed for the development of an institution, occupy an important position. For determining the success of an institution, it needs to pay attention to its employee performance. To find out the findings, this study was conducted to know the effect of self efficacy, commitment and work discipline on the village official's performance in Lowokwaru District. The research design was quantitative research that had a population with a total sample of 51 employees in the sub-district of Lowokwaru District that was drawn by using the slovin formula. Meanwhile, for analyzing the data, this research used multiple linear regression technique. From the research, it showed that this study indicated the variabels of self efficacy, commitment and work discipline that affect positively to the employee performance partially. Therefore, it can be concluded that the higher the self efficacy, commitment and work discipline, the better the employees will be in improving their performance.*

*Keywords: Employee Performance, Self Efficacy, Commitment and Work Discipline*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menempati posisi penting dan sangat dibutuhkan oleh organisasi atau instansi. Keberhasilan suatu instansi dapat diukur dari banyak faktor, salah satunya yaitu memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai kompetensi sumber daya manusia harus terus ditingkatkan dan dikelola sebaik mungkin agar memberikan *output* yang optimal sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh suatu instansi (Setyobudi, 2017).

Selain memiliki sumber daya yang kompeten, suatu instansi diharapkan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya, memiliki motivasi yang tinggi dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaiknya terhadap organisasi (Wibowo, 2014).

Di dalam sebuah organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi, salah satunya yaitu kinerja pegawai. (Mangkunegara dalam penelitian Ramadhan 2019) menyatakan bahwa pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi, karena dengan kreativitas, kemampuan, serta tenaga pegawai suatu instansi dapat mencapai tujuannya. Namun, pencapaian tujuan organisasi tidak hanya didukung oleh sumber daya manusia internal. Karena tidak semua pegawai memiliki kemampuan, keterampilan dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Eman dan Soesaty (2014) mengatakan bahwa kinerja pegawai tidak dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga dengan disiplin diri,

kepemimpinan dan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, sebuah organisasi perlu menganalisa faktor apa saja yang dapat mempengaruhi atau menghambat kinerja pegawai, karena kontribusi yang diberikan oleh pegawai tidaklah optimal jika memiliki potensi yang dapat dikembangkan tetapi tidak diiringi oleh keyakinan dalam dirinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, salah satunya *self efficacy*. Menurut Ghufroon (2016:73) definisi *self efficacy* adalah keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Self efficacy* berdampak positif pada kinerja pegawai, karena dengan *self efficacy* yang tinggi mengarah pada peningkatan kinerja seperti motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk berhasil (Sari, 2014).

Faktor lain yang perlu diperhatikan selain *self efficacy* adalah komitmen. Menurut (Schermerhorn, dkk 2011:72 dalam buku Wibowo 2014) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu terhadap organisasi. Seorang pegawai yang terlibat memberikan dampak positif pada pekerjaan mereka, seperti melakukan segala daya mereka untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Pegawai yang setia menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan mereka sendiri.

Komitmen organisasi dapat memengaruhi apakah seorang pegawai tetap menjadi anggota organisasi atau keluar untuk mencari pekerjaan baru. Hal tersebut dibuktikan oleh Colquitt, dkk (2011:69) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi

komitmen pegawai pada sebuah organisasi maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan.

Selain *self efficacy* dan komitmen, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Ardiani, 2015).

Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi dapat memacu dan mendorong semangat kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga dapat memenuhi keinginan organisasi. Hal tersebut dibuktikan oleh Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) pada penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa kesetiaan dan kepatuhan terhadap peraturan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Lowokwaru merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang membawahi 12 kelurahan di Kota Malang, yang mana mereka bergerak dalam bidang pelayanan publik. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada camat dengan tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Tujuan di bentuknya kelurahan adalah untuk meningkatkan pelayanan masyarakat sesuai tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan.

Akan tetapi, analisis kondisi internal menunjukkan bahwa kelurahan di Kecamatan Lowokwaru masih memiliki beberapa kelemahan seperti ketersediaan data belum maksimal, terbatasnya sumber daya yang ada pada pegawai sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada proses kinerja dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Dengan demikian perlu dilihat kembali kinerja para pegawai untuk tingkat profesionalitas agar meningkatnya sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini memilih 6 kelurahan dari 12 kelurahan yang ada di Kecamatan Lowokwaru, yaitu kelurahan Tlogomas, kelurahan Dinoyo, Kelurahan Ketawanggede, kelurahan Sumbersari, kelurahan Merjosari dan kelurahan Tulusrejo sebagai objek penelitian. Karena dari hasil pra survey yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pada 6 kelurahan tersebut seluruh pegawai sudah ASN dan bekerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?

3. Bagaimana pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a. Bagi praktisi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya dalam menghadapi permasalahan yang sama.



b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman terkait implementasi teori sumber daya manusia dengan membandingkan materi kinerja di lapangan.

c. Bagi Institusi

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan tambahan atau memberikan informasi bagi instansi terkait mengambil keputusan dalam meningkatkan kinerja pegawai.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Simpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

*Self Efficacy* (X1), Komitmen (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru.

*Self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya agar menjadi lebih baik lagi. Keterbatasan penelitian ini diantaranya:

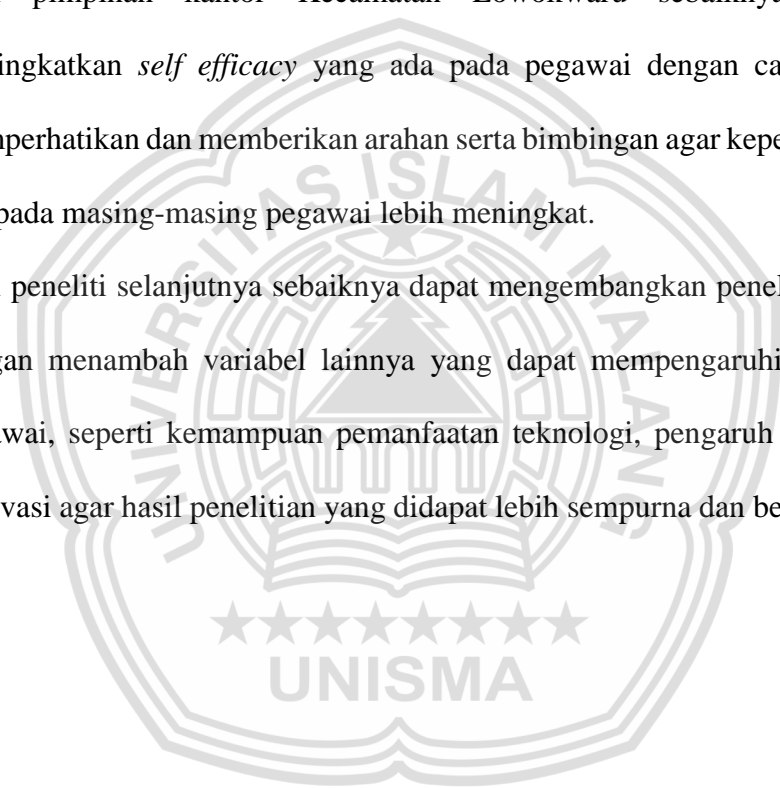
1. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya 3 variabel bebas yaitu *self efficacy*, komitmen, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.

2. Penelitian ini hanya menggunakan kuisisioner tanpa dilakukan wawancara secara langsung. Sehingga jawaban dan persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan sesuai lapangan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dijelaskan diatas, maka beberapa saran pada penelitian ini diantaranya:

1. Bagi pimpinan kantor Kecamatan Lowokwaru sebaiknya dapat meningkatkan *self efficacy* yang ada pada pegawai dengan cara lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan agar kepercayaan diri pada masing-masing pegawai lebih meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kemampuan pemanfaatan teknologi, pengaruh *reward*, motivasi agar hasil penelitian yang didapat lebih sempurna dan bervariasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3–10.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Self-Efficacy. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Eman, Mochammad. R. A. dan Soesatyo, Yoyok. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Supervisor dengan Efektifitas Komunikasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 4 Oktober 2014*
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghufron, N. M., & Risnawita, R. (2016). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Harahap, N. M., S., B. K., S., V. D., Kesuma, A., & Gunawan, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 2(2), 189–197. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i2.3394>
- Hendra, D. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Departemen Proses Pada Pt. Duta Palma Nusantara. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau*, 8–30. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/3195%0Ahttps://repository.uir.ac.id/3195/>

5/bab2.pdf

- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 188. <https://media.neliti.com/media/publications/269323-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-ka-eca4adfe.pdf>
- Indayang, D., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2018). PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN Tbk CABANG PEMATANGSIANTAR. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(2). <https://doi.org/10.37403/sultanist.v1i2.17>
- Khairani, D. A. (2021). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama*, 10, 1–18.
- Muhammad Jamil. (2019). Analisis Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pasaman Barat. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 26(1), 33–43. <https://doi.org/10.35134/jmi.v26i1.20>
- Nashrullah, Z. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Coaching dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen ...)*, 4(3), 138–153. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/344>
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian industri manufaktur. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 39–49. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351>
- Setyobudi, A. H. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. In *Skripsi*.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group. Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Ke-4)*. Jakarta: Rajawali Pers

Wiyono. (2017). Contoh Metode PLS. *METODE PENELITIAN ILMIAH*, 84, 487-492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>

Yudi Marihot, Sapta Sari, dan A. E. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA): Vol. Vol. 1* (Issue March).

