

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya adalah mengatur. Manajemen dipandang sebagai suatu sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya dalam proses mengubah input atau masukan sumber daya menjadi *output* (barang dan jasa). Disamping itu, manajemen pada sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja manajemen, yang menjadi elemen kunci sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah & Mardalena, 2017:12). Sumber daya organisasi tersebut kemudian diarahkan dan diatur sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama, 2020: 22).

Luther Gulick dalam Gudono (2012: 11) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi keprimanusiaan. Manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari untuk waktu yang lama dan telah diorganisasi menjadi suatu rangkaian teori. Teori-teori ini masih terlalu umum dan subyektif. Tetapi teori manajemen selalu diuji dalam praktik, sehingga manajemen sebagai ilmu akan terus berkembang.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.2. Pentingnya Manajemen

Manajemen sangat penting dan dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Menurut (Handoko, 2012: 65) ada 3 (tiga) alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu:

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi;
2. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran, dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan,

maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikatkerja, asosiasi perdagangan, masyarakat, dan pemerintah;

3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan tugas yang kerjakan untuk mencapai tujuan organisasi, melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Astuti, 2019: 67). Disamping itu, fungsi manajemen terdiri dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Sarinah & Mardalena, 2017: 13).

1. Perencanaan (*planning*), yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi;
2. Pengorganisasian (*organizing*), yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan semua pihak pada organisasi bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi;

3. Pengarahan (*direction*), yaitu proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh anggota dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua anggota menjalankan tanggung jawabnya dengan produktivitas tinggi;
4. Pengendalian (*controlling*), yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target dan harapan.

2.1.2. Organisasi

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana dan prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1. Definisi Organisasi

Organisasi menjadi tempat dimana diterapkannya manajemen, manajemen tanpa organisasi menjadi sebuah ilmu yang kurang efektif dalam pelaksanaannya. Beberapa pengertian organisasi berdasarkan pendapat para ahli dalam Gudono (2012: 14) sebagai berikut:

Organisasi menurut Stoner Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan melalui orang-orang di bawah pengarahan manajer mengejar tujuan bersama.

Organisasi menurut James D. Mooney dalam Pratama (2020: 22) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi menurut Cyril Soffer dalam Gudono (2012: 14) adalah perserikatan orang-orang yang masing-masing diberi peranan tertentu dalam suatu sistem kerja dan pembagian kerja dan pekerjaan itu dirinci menjadi tugas-tugas serta dibagikan diantara pemegang peranan, kemudian digabung dalam beberapa bentuk hasil. Bernard dalam Astuti (2019: 70) merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dimana orang-orang dapat bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat yang dikutip tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sebuah kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama, mencapai tujuan bersama, dengan perannya masing-masing bersinergi menjadi satu kesatuan bersama yang membentuk sebuah sistem.

2.1.2.2. Pentingnya Organisasi

Menurut Edison (2020: 11) elemen penting dalam pengorganisasian adalah sebagai berikut:

1. Mendukung tujuan strategis

Struktur organisasi yang ada harus sesuai dengan kebutuhan dalam mendukung tujuan strategis organisasi dan diisi oleh orang-orang yang memiliki kapabilitas. Selain itu, organisasi pun perlu efisien dengan menggabungkan bagian pengawasan dengan

operasional, bagian pembelian dengan penyimpanan, atau bagian akunting dengan operasional.

2. Beban kerja yang rasional

Dalam organisasi harus ada pembagian fungsi yang jelas dengan melihat beban kerja. Jangan sampai ada pegawai/jabatan tertentu yang memiliki beban terlalu besar, sedangkan yang lainnya sangat kecil. Karena itu, sebelum melakukan pengelompokan atau pembagian bidang, perlu diperhitungkan beban kerja dari masing-masing jabatan.

3. Otoritas yang jelas

Perlu adanya otoritas yang jelas agar para manajer dapat mengambil tindakan yang cepat, tidak selalu bergantung pada perintah-perintah semata. Atasan enggan memberikan otoritas luas dengan beberapa alasan, yaitu: khawatir bawahan akan menjadilebih baik dan menjadi pesaingnya di kemudian hari, ketidakpercayaan terhadap bawahan, dan bawahan belum memiliki kompetensi untuk melaksanakan otoritas tersebut.

4. Adanya uraian pekerjaan dan prosedur

Menyiapkan uraian pekerjaan agar adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab. Juga perlu adanya prosedur, karena prosedur merupakan elemen penting yang mengatur hubungan dan kewenangan antar jabatan dan antar bagian, misalnya prosedur pengeluaran uang, dimana isinya menjelaskan langkah-langkah yang harus dilalui serta

otorisasi yang harus dipenuhi. Setelah itu, barulah uang bisa dikeluarkan. Dengan demikian, prosedur memperjelas apa yang harus dan seharusnya dilakukan, mempermudah penelusuran, memperjelas tanggung jawab, dan yang terpenting untuk taat asas.

2.1.3 Diklat

Sumber daya manusia merupakan sumberdaya terpenting dalam suatu organisasi, jadi pada saat organisasi mengalami perkembangan dan kemajuan, maka sumber daya manusia nya pun perlu adanya proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) agar mereka dapat melakukan adaptasi dengan tuntutan organisasi. Lebih dari itu, program diklat dapat dijadikan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan dan kapasitas anggota organisasi.

2.1.3.1 Definisi Diklat

Menurut Yusuf (2015:69) pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Sedangkan Pelatihan menurut Kaswan (2012:86) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut Sofyandi, Herman (2013:112).

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu, memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.2 Indikator Diklat

Indikator dari Pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah menurut Rae dalam Sofyandi, Herman (2013:131):

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*;
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan;

3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar;
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut;
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur dan apakah relevan dengan jenis pelatihan.

2.1.3.3. Tujuan Diklat

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat bertujuan agar:

1. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;

3. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2.1.4 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Efikasi merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Cara individu berperilaku dalam situasi tertentu tergantung pada hubungan antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berkaitan dengan keyakinannya bahwa dirinya mampu atau tidak mampu memunculkan perilaku yang sesuai dengan harapan.

2.1.4.1 Definisi *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2010) efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang diisyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita) karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2010). Bandura dalam Feist & Feis (2013) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam

kemampuannya untuk sesuatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuan diri dalam mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Efikasi tinggi yang dimiliki individu juga mampu memberikan motivasi secara kognitif untuk bertindak lebih baik dalam tujuan yang hendak dicapai oleh individu tersebut.

2.1.4.2 Indikator *Self Efficacy*

Bandura dalam Feist & Feis (2013) menyebutkan bahwa efikasi diri terdiri dari tiga aspek, antara lain yaitu:

1. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas. Tingkat kesulitan tugas yang beragam, individu lebih cenderung untuk memilih tingkat kesulitan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan efikasi diri tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas, sebaliknya individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan memiliki keyakinan yang rendah pula tentang kemampuannya.

2. Keyakinan kuat (*Strength believe*)

Aspek ini menunjuk pada seberapa yakin individu dalam menggunakannya pada pengerjaan tugas. Hal ini berkaitan dengan perilaku yang dibutuhkan dalam mencapai penyelesaian tugas yang muncul pada saat dibutuhkan. Dengan efikasi diri kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Individu yang memiliki keyakinan yang kurang kuat untuk menggunakan kemampuan yang dimilikinya dapat dengan mudah menyerah apabila menghadapi hambatan dalam menyelesaikan suatu tugas. Sebaliknya, individu yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya akan terus berusaha meskipun menghadapi satu hambatan dalam menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang, maka semakin lama yang bersangkutan dapat bertahan dalam tugas tersebut.

3. Keyakinan menyelesaikan tugas yang berbeda-beda (*Generality*)

Generality menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas dan baik. Disini setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda sesuai dengan tugas-tugas yang berbeda pula. Ruang lingkup tugas-tugas yang dilakukan bisa berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal tingkah laku, pemikiran dan emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah menyerah, megeluh ketika dihadapkan pada banyak tugas secara bersama-sama

ataupun pada kondisi yang berbeda dari biasanya. Sedangkan individu yang memiliki keyakinan yang tinggi akan menjadikan ancaman sebagai tantangan dan sedikit menampakkan keragu-raguan. Individu tersebut akan senang mencari situasi baru.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Feist & Feis (2013) efikasi diri terdiri dari 4 (empat) hal, yaitu:

1. Pengalaman.

Pengalaman menguasai sesuatu adalah faktor yang paling mempengaruhi efikasi diri pada diri seseorang. Keberhasilan akan mampu meningkatkan ekspektasi tentang kemampuan, sedangkan kegagalan cenderung menurunkan hal tersebut. Pernyataan tersebut memberikan 6 (enam) dampak.

- a. Keberhasilan akan mampu meningkatkan efikasi diri secara proposional dengan kesulitan dari tugas;
- b. Tugas yang mampu diselesaikan oleh diri sendiri akan lebih efektif diselesaikan oleh diri sendiri daripada diselesaikan dengan bantuan orang lain;
- c. Kegagalan dapat menurunkan efikasi diri ketika seseorang merasa sudah memberikan usaha yang terbaik;
- d. Kegagalan yang terjadi ketika tekanan emosi yang tinggi tidak terlalu berpengaruh daripada kegagalan dalam kondisi maksimal;

- e. Kegagalan sebelum memperoleh pengalaman lebih berdampak pada efikasi diri daripada kegagalan setelah memperoleh pengalaman;
- f. Kegagalan akan berdampak sedikit pada efikasi diri seseorang terutama pada mereka yang memiliki ekspektasi kesuksesan yang tinggi.

2. *Modeling* Sosial

Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Proses modeling atau belajar dari pengalaman orang lain akan memengaruhi efikasi diri. Efikasi diri individu akan berubah dengan dipengaruhi model yang relevan. Pengalaman yang dimiliki oleh orang lain menentukan persepsi akan keberhasilan atau kegagalan individu.

3. Persuasi Sosial

Dampak dari persuasi sosial terhadap meningkatnya atau menurunnya efikasi diri cukup terbatas, dan harus pada kondisi yang tepat. Kondisi tersebut adalah bahwa seseorang haruslah mempercayai pihak yang melakukan persuasi karena kata-kata dari pihak yang terpercaya lebih efektif daripada kata-kata dari pihak yang tidak terpercaya. Persuasi sosial paling efektif ketika dikombinasikan dengan performa yang sukses.

Persuasi mampu meyakinkan seseorang untuk berusaha jika performa yang dilakukan terbukti sukses.

4. Kondisi fisik dan emosional

Ketika seseorang mengalami ketakutan, kecemasan yang kuat dan stres yang tinggi memungkinkan seseorang akan memiliki efikasi diri yang rendah, sehingga emosi yang kuat cenderung untuk mengurangi performa seseorang.

2.1.4.4 Fungsi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Feist & Feis (2013) pada dasarnya efikasi diri memiliki 4 (empat) fungsi yang mempengaruhi individu, yaitu:

1. Fungsi Kognitif

Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki efikasi yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan.

2. Fungsi Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam mengatur motivasi diri. Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuandiri dapat mempengaruhi

motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka menghadapi kegagalan.

3. Fungsi Afeksi

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peran penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani bertindak menghadapi situasi yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak membangkitkan pola pikir yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak bisa mengatur situasi mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi.

4. Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang mereka percaya telah melampaui batas kemampuan dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap

melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal

2.1.5 Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan sejauh mana pegawai terikat dengan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang kuat akan memiliki komitmen tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

2.1.5.1 Definisi *Work Engagement*

Menurut Robbins dan Judge (2017: 78) keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Pegawai akan melibatkan diri dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Pegawai yang terikat (*engaged*) dengan perusahaan, maka telah mempunyai kesadaran terhadap organisasi. Sehingga pegawai akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan (Nusatria, 2011: 59).

Menurut Kukuh dan Hasan (2014: 90) keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Kukuh dan Hasan (2014: 90) memberikan pengertian mengenai work engagement

sebagai pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi karyawan dan afirmasi yang mereka dapat dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan keterlibatan pegawai dengan organisasi/perusahaan tempat bekerja sebagai upaya untuk memberikan kontribusi kepada organisasi.

2.1.5.2 Indikator *Work Engagement*

Menurut Aon Hewitt dalam Kukuluh dan Hasan (2014: 90) mengelompokkan 6 (enam) faktor pengendali *engagement* dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Orang (*People*). Hal ini berkaitan dengan kepemimpinan yang berkualitas, kolega kerja yang kondusif, penghargaan terhadap SDM dan pelanggan;
2. Praktek Perusahaan (*Company Practices*). Hal ini berkaitan dengan kualitas praktik manajemen perusahaan, seperti kebijakan dan praktik manajemen, sistem manajemen kinerja, reputasi perusahaan, dan keberagaman (etnis, gender, agama, dan sebagainya);
3. Jumlah penghargaan (*Total Rewards*). Yaitu berkaitan dengan sistem kompensasi dan benefit yang dinikmati pegawai. Komponen dari *total rewards* adalah gaji, manfaat (*benefit*), dan bentuk-bentuk penghargaan lainnya;
4. Pekerjaan (*Work*). Hal ini berkaitan dengan suasana dan lingkungan kerja;

5. Kualitas hidup (*Quality of Life*). Hal ini berkaitan dengan kualitas hidup para pegawai.

2.1.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Simon (dalam Kimberly, 2013) adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

2) Dukungan Sosial

Dukungan sosial adalah sebuah informasi atau tanggapan dari pihak lain yang disayangi dan dicintai, yang menghargai dan menghormati serta mencakup suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung. Hal ini termasuk salah satu dukungan emosional, yang di terima menjadi sebuah pesan bagi individu bahwa individu tersebut disayangi.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

4) Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan atau istilah lainnya adalah *Management Decision System*, yaitu konsep pengambilan keputusan ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

5) *Psychological Well-Being* Pegawai

Psychological well-being merupakan sebuah kondisi individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

2.1.6 Kinerja

Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2.1.6.1 Definisi Kinerja

Kinerja menurut Fattah & Apriyanto (2014:13) adalah perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2017: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) atau hasil kerja seara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performence merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kukuh dan Hasan (2014: 90) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.6.2 Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dalam Rojikin (2015: 3) indikator dalam mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 (enam) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya;
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, yaitu efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

2.1.6.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento

dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi, yaitu cara kerja yang tertarget tanpa membuang banyak waktu, tenaga dan biaya;
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab, yaitu sikap bertanggung jawab atas apa yang dibebankan kepada pegawai dan melakukannya dengan baik dan optimal;
- 3) Disiplin, yaitu menaati semua prosedur dalam pekerjaan. Dengan berperilaku disiplin maka pegawai dapat mencapai target kerjanya;
- 4) Inisiatif, yaitu sejauh mana pegawai dapat mengeluarkan inisiatif inisiatif dalam bekerja sehingga banyak masukan dan alternative untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu memiliki relevansi dengan penelitian ini, maka untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka peneliti mengkaji penelitian terdahulu sebagaimana disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	D.E. Wibisono & A. uniawan, 2021, Pengaruh Pelatihan Online terhadap keterikatan karyawan dengan Pengembangan Karir dan Efikasi Diri sebagai Variabel Intervening	Terdapat pengaruh positif dari pelatihan online terhadap pengembangan karir, efikasi diri dan keterikatan kerja. Ada pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap keterikatan kerja	Teknik analisis menggunakan SEM; Adanya kesamaan variabel penelitian; Adanya variabel intervening	Teknik sampling menggunakan <i>total population</i> ; Objek Penelitian	Diponegoro Journal of Management, Vol. 10 No. 5, 1-11
2	G. Mahawati & E. Sulistiyani, 2021, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh efikasi diri dan disiplin terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan	Adanya persamaan variabel penelitian dan metodologi penelitian	Teknik sampling jenuh, teknik analisis menggunakan regresi linier	Bangun Rekaprima, Vo. 7 No. 1, 62 - 69
3	G. Mahawati & E. Sulistiyani, 2021, Efikasi Diri dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh efikasi diri dan disiplin terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan	Adanya persamaan variabel penelitian dan metodologi penelitian	Teknik sampling jenuh, teknik analisis menggunakan regresi linier	Bangun Rekaprima, Vo. 7 No. 1, 62 - 69
4	A.A.A Dinni Saraswathi., I.G.A.M. Dewi., & P.S. Priantini, 2017, Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi	Efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Efek moderasi dukungan organisasional terhadap kinerja juga ditemukan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian kuantitatif, adanya kesamaan beberapa variabel	<i>Purposive Sampling</i> , Analisis yang digunakan adalah regresi, Lokus dan objek penelitian; Adanya efek moderasi	E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 6 No. 6, 2257 - 2286
5	A. Agustian., R.T.K Rinda. & N.A. Rumiasih, 2022, Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi terhadap Kinerja	Adanya pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja	Adanya kesamaan variabel penelitian	Teknik sampling dan analisis berbeda, yaitu menggunakan regresi. lokus penelitian	Manager: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, No.2, 240-244

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	D. Sofiah & G. Kurniawan. 2019. Hubungan <i>Self Efficacy</i> Dengan <i>Employee Work Engagement</i> Pada Karyawan	Adanya pengaruh <i>self efficacy</i> dengan keterikatan kerja pada karyawan	Adanya kesamaan metode penelitian dan variabel penelitian	Pengujian korelasi product moment; lokus peneitian yang berbeda Teknik	Jurnal Fenomena, Vol 28 No. 1, 54 – 61
7	D.T.R Yanti, F. Nashori., dan Faraz. 2018. Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Perawat RSUD di Sulawesi Selatan	Adanya pengaruh pelatihan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja	Adanya kesamaan metode penelitian dan variabel penelitian	Analisis data yang digunakan adalah uji Mann-Whitney	Jurnal Intervensi Psikolog, Vol. 10. No.2, 103 – 114
8	Nurfajar, . M.S. Marzuqi, & N. Rohmayati. 2018. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten	Adanya pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja	Metode penelitian kuantitatif, Ada kesamaan teknik sampling	Adanya perbedaan teknik analisis & Lokus penelitian	Jurnal pengembangan Wiraswasta, Vol 20 No. 1, 35 – 46
9	Afdaliza, 2015, Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator	Adanya pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis memoderasi variabel tersebut.	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Memiliki vaariabel moderasi Teknik analisis menggunakan MRA	Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Vol. 4 No. 1, 1 – 14.
10	I Ruhiyat., L. Meria., & D. Julianingsih. 2022. Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Industri Komunikasi	Adanya pengaruh pelatihan dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai	Teknik analisis SEM; Penelitian kuantitatif	Teknik sampling purposive	Technomedia Journal Vol. 7 No. 1, 90 – 110
11	R K. Sari & Yatimin, 2021. Pengaruh Pelatihan dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT TeguhSindo Lestaritama.	Adanya pengaruh pelatihan dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Multiple regression	Indonesian Journal of Economics Application, Vol 3 No. 1, 37 – 51.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
12	F.E. Putri., C.M.Srihandaya., & B. Arianto. 2021. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada PT Angkasa Pura I (Persero) KCB Juanda Surabaya	Adanya pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap <i>employee engagement</i> .	Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif	Lokus penelitian dan teknik analisis berbeda	Journal of Sustainability Business Research, Vol 2 No. 1, 376 – 389
13	G. Dayona & N. Rinawati. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap <i>Employee Engagement</i> di PT Andalan Finance Indonesia	Adanya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap <i>employee engagement</i>	Metode penelitian menggunakan kuantitatif	Teknik analisis dan metode sampling berbeda	Jurnal Indonesia Membangun, Vol. 15 No. 2, 39 – 61
14	N. W. E. S. Anggraeni. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng	Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang signifikan	<i>Quantitative Research</i>	Adanya perbedaan teknik analisis	Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 606 – 615.
15	N. Yusnita & F. Fadhil. 2015. Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor	Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja	Adanya kesamaan variabel penelitian	Adanya perbedaan teknik analisis	JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 1-5
16	N.K. Hartomo & B.S. Luturlean. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung	Adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja	Variabel penelitian relative sama	Adanya perbedaan teknik analisis	JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA Vol 4 No. 1, 200 – 207
17	R.P Kurniatama & H. Waryanto. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja	<i>Quantitative Research</i> dan ariabel memiliki kesamaan	Adanya perbedaan teknik analisis	Jurnal Perkusi Vol. 2 No. 2, 281 – 286

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
18	N.L.P. Astuti., N.P.S.H. Mimba, & N.M.D. Ratnadi. 2016. Pengaruh <i>Work Engagement</i> pada Kinerja Bendahara Pengeluaran dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Pemoderasi	Adanya pengaruh <i>Work Engagement</i> pada Kinerja Bendahara Pengeluaran dengan Kepemimpinan Transformasional memoderasi pengaruh tersebut	<i>Quantitative Research.</i> Adanya kesamaan teknik analisis	Memiliki variabel pemoderasi	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 5, No.12, 4057 - 4082
19	.D. Wicaksono & S. Rahmawati. 2019. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital IPB Bogor	Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	<i>Quantitative Research</i> dan variabel memiliki kesamaan	Adanya perbedaan teknik analisis	Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol 10 No. 2, 133-146.
20	Y. Muliawan., B. Perizade., & A. Cahyadi. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja di PT Badja Baru Palembang	Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	<i>Quantitative Research</i>	Adanya perbedaan teknik analisis	Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan No. 2, 69 – 78.
21	Qodariah. 2019. Analisis Deskripsi Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan: Ability, Effort, Support, PT Surveyor Indonesia	Adanya pengaruh <i>work engagement</i> terhadap kinerja karyawan melalui dimensi <i>ability, effort, support</i> .	<i>Quantitative Research</i> dan variabel memiliki kesamaan	Adanya perbedaan teknik analisis	STABILITY: Journal of Management & Business Vol 1 No. 2, 53 – 64
22	N.D. Kustya & R. Nugraheni. 2020. Analisis Pengaruh <i>Work Engagement</i> dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Adanya pengaruh <i>work engagement</i> dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional	Memiliki variabel intervening	Adanya perbedaan teknik analisis	Diponegoro Journal of Management Vol. 9 No. 2, 1 – 13

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
23	G. Mahawati dan E. Sulistiyani.2021. Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh efikasi diri dan disiplin terhadap kinerja karyawan	<i>Quantitative Research</i> dan ariabel memiliki kesamaan	Sampel Jenuh	Bangun Rekaprima Vol. 7 Nomor 1, 62 – 69.
24	A. Agustian., RTK Rinda., & N.A Rumiasih. 2022. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kinerja.	Adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja	<i>Quantitative Research</i>	Adanya perbedaan teknik analisis	Manager:Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No. 2, 240 – 244.
25	L. Meria dan F. Tamzil. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan	Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja pegawai	Penelitian; <i>Quantitative Research.</i> Teknik analisis SEM	Adanya perbedaan teknik analisis dan metode sampling	Forum Ilmiah Colume 18 No. 2, 279 – 290

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2023)

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia organisasi merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi atau instansi, khususnya fungsi Intelkam Polri. Oleh karena itu, Lemdiklat Polri Pusat Pendidikan Intelijen sebagai tempat Pelatihan dan Pendidikan Intelijen merupakan *Center of Exellenge* khususnya bagi para anggota Polri di fungsi Intelkam dalam membangun kemampuan personil sebagai pendeteksi, pengaman, penggalang dan kontra intelijen, sehingga dituntut memiliki profesional dibidang tugasnya. Adanya beberapa kejadian saat ini seperti Kanjuruhan, Relokasi Rempang, Pembakaran kantor Bupati di Pohuwanto Gorontalo, Demo ricuh yang menyebabkan korban baik jiwa dan materiil tidak terlepas dari lemahnya kemampuan personil Intelkam dalam menganalisa dan memprediksi setiap permasalahan dilapangan.

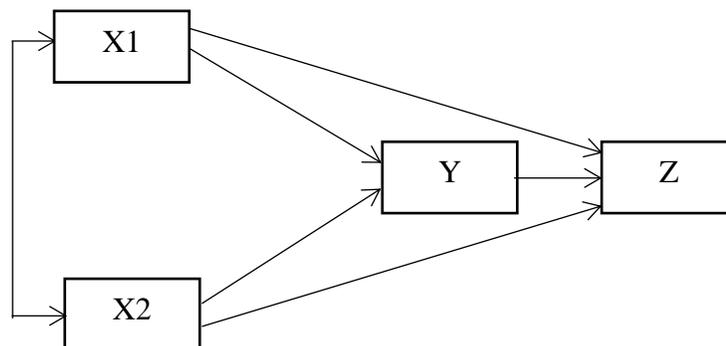
Oleh karenanya dibutuhkan kinerja Polri yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai instansi pemerintah yang mengayomi dan melayani masyarakat serta menjaga kondusivitas social (Kamtibmas). Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi juga harus mengetahui bagaimana *work engagement*, pelatihan dan pendidikan serta efikasi diri dari anggota terhadap pekerjaannya.

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh emosional pegawai tersebut merasa bahwa dirinya, merupakan bagian dari organisasi. Dengan keterikatan kerja yang kuat, pegawai akan menghasilkan kualitas kerja/kinerja yang baik. Hal demikian karena mereka secara emosional bertanggung jawab atas organisasi. Hasil penelitian Sari dan Yatimin (2021); Nurfajar, *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja (*work engagemen*) mengaruhi kinerja secara signifikan.

Kinerja dan keterikatan kerja tidak terlepas dari kapasitas anggota yang dibentuk dalam organisasi, salah satunya dengan pendidikan dan pelatihan yang diberikan. Dengan program diklat, anggota/pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena sudah cukup dibekali pengetahuan dan pengalaman mengenai pekerjaannya pada masa diklat. Oleh karenanya, Diklat dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana penelitian Kurniatama & Waryanto (2022); Hartomo & luturlean (2020); dan Yusnita & Fadhil (2015) yang menyatakan bahwa Diklat

berpengaruh positif terhadap kinerja. Tidak hanya kinerja, kegiatan diklat yang dilakukan akan meningkatkan keterikatan kerja pegawai sebagaimana penelitian Dayona & Rinawati (2016); Putri, *et al* (2021); yang berkesimpulan bahwa program pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan keterikatan kerja.

Disamping itu, kinerja dan keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh efikasi diri (*self efficacy*), yaitu kondisi dimana pegawai/anggota merasa terikat dengan organisasi/instansi. Oleh sebab itu, efikasi diri mampu meningkatkan kinerja. Sebagaimana penelitian Meria & Tamzil (2021); Agustian, *et al* (2022); Mahawati & Sulistiyani (2021) yang menyatakan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kinerja pegawai serta meningkatkan keterikatan dalam bekerja. Hal demikian sejalan dengan penelitian Afdaliza (2015); Yanti, *et al* (2018); dan Sofiah dan Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan keterikatan kerja. Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang diuraikan di atas, maka dapat ditentukan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang ditentukan, yaitu sebagai berikut:

1. Diklat dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Siswa Didik Lemdiklat Polri Pusat Pendidikan Intelijen, Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan;
2. Diklat dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada Siswa Didik Lemdiklat Polri Pusat Pendidikan Intelijen, Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan;
3. Diklat dan *Self Efficac* berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh *work engagement* Siswa Didik Lemdiklat Polri Pusat Pendidikan Intelijen, Jawa Barat;
4. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja Siswa Didik Lemdiklat Polri Pusat Pendidikan Intelijen, Jawa Barat.