

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang di teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen bukanlah suatu hal yang baru dalam kehidupan sehari-hari. Kata manajemen secara etimologi berasal dari bahasa Perancis Kuno

menagmenet, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Secara umum, pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Menurut Abdullah M. Ma'ruf (2014:2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen merupakan keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif”.

Sama halnya dengan pendapat tersebut, Robbins dan Coulter (2014:33) juga mendefinisikan manajemen sebagai berikut “*Management is coordinating and overseeing the work activities of other so their activities are completed efficiently and effectively*”. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa manajemen adalah mengkoordinasikan serta mengawasi kegiatan kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Sedangkan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1) mengemukakan pendapatnya bahwa:

“Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, menapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya. Serta manajemen adalah ilmu dan seni mengatur

proses pemanfaatan sumber daya manusia atau sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang aktivitasnya saling berkaitan dan sistematis yang bertujuan untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi sebelumnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Keberhasilan sebuah perusahaan, dapat dilihat dari seberapa baiknya manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Amirullah (2015:8) mengemukakan bahwa:

“Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien”.

Berbeda dengan pernyataan diatas, Terry dalam Amirullah (2015:3) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala

kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen merupakan elemen dasar yang dijadikan acuan dalam proses manajemen dimulai dari merencanakan hingga mengendalikan sumber daya yang ada guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa

keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka dengan waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan dan mendapat kompensasi dari perusahaan tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia :

Menurut I Gusti Ketut Purnaya (2016:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Adapun pendapat menurut Hasibuan (2016:9) mengenai manajemen sumber daya manusia yaitu “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Herman Sofyandi (2013:6) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai :

“Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan dari ketiga pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan

bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu, seni dan proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup organisasi untuk menunjang aktivitas organisasi atau aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya perusahaan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dalam menjalankan berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:17) fungsi MSDM yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Masing-masing memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Sukses tidaknya sebuah bisnis sangat bergantung pada faktor tersebut. Indikatornya cukup mudah dilihat yaitu dari perkembangan yang dicapai. Jika mengalami penurunan, maka ada yang salah dengan atasan tersebut. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lumayan besar, bisa membuat kinerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur.

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang mendorong,

memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Stoner dalam bukunya yang berjudul *Best for Teamwork: The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable* (2015:4, dalam pasolong) bahwa : “Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerjaan”. Sependapat dengan Stoner, Thoha (2014:37, dalam Pasolong) juga mengemukakan gaya kepemimpinan dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Manajemen*, bahwa “gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”.

Dari beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan diatas penulis menyimpulkan bahwa, terdapat pola hubungan pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan pola perilaku untuk mengendalikan, mempengaruhi, dan mengarahkan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Maka untuk mendukung terciptanya pola hubungan perlu adanya gaya kepemimpinan yang dapat memberikan rangsangan pada bawahannya seperti motivasi dll, oleh karena itu teori yang akan dibahas selanjutnya yaitu tentang pengertian gaya kepemimpinan transformasional/*transformational leadership*.

2.1.3.2 Pengertian *Transformational Leadership*

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional atau

transformasi bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya). Bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “*To Transform*” yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes, dan sebagainya.

Transformasi karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah motif berprestasi menjadi prestasi riil. Paradigma ini mengidentifikasi bahwa pola mengubah sesuatu menjadi hal lain merupakan suatu pekerjaan atau garapan yang bersifat substantif dalam organisasi. Perubahan dalam konteks ini adalah perubahan yang sangat fundamental serta membawa organisasi pada keadaan yang kompetitif.

Pemimpin transformasional terdapat hubungan konstruktif-kontribusi dengan bawahan, bahkan pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan ini dengan meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahannya mengorbankan kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan meningkatkan tingkat kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih baik.

Pemimpin mencoba menimbulkan kesadaran kesadaran dari pengikutnya dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral bukan didasarkan pada emosi, keserakahan kecemburuan atau kebencian. Sedangkan pada kerangka ini. Berikut definisi kepemimpinan transformasional menurut para ahli :

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2015:382), mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma”.

Hal senada dikemukakan oleh Bass dalam bukunya yang berjudul *Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional untuk berbagai visi Bass* di alih bahasakan oleh Ancok (2014:129), bahwa :

“Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikutnya dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka”.

Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa, *transformational leadership* merupakan sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pimpinan tersebut mencoba menimbulkan kesadaran dari pengikutnya

dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral bukan berdasarkan pada emosi, keserakahan, kecemburuan atau kebencian.

2.1.3.3 Fungsi *Transformatinal Leadership*

Fungsi seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada koordinasi tetapi mencakup segala bidang atau aspek yang ada dalam suatu wadah. Apabila pemimpin ini dapat menjalankan tanggung jawab yang besar dan motivasi para bawahan, maka pemimpin dapat dikatakan sebagai pimpinan yang berhasil dalam menghimpun suatu wadah. Adapun peran pemimpin tersebut yaitu seorang pemimpin biasa menjadi komunikator, mediator, dan integrator dalam organisasi yang dipimpinnya. Gambaran umum yang dihubungkan dengan fungsi pemimpin sebagai komunikator yakni suatu proses pemeliharaan hubungan yang baik kedalam maupun keluar oleh seorang pemimpin melalui komunikasi baik lisan maupun tulisan.

Olga Epitropika dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan organisasi* (2014:389, dalam Usman) mengemukakan fungsi kepemimpinan transformasional dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Secara signifikan meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Secara positif dihubungkan dengan orientasi pemasaran jangka panjang.
- c. Membangkitkan komitmen yang lebih tinggi para anggotanya dalam organisasi.
- d. Meningkatkan kepercayaan pekerja dalam manajemen dan perilaku keseharian dalam organisasi.
- e. Meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan dan pemimpin.

- f. Mengurangi stres para pekerja dan meningkatkan kesejahteraan.

Dari beberapa pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa fungsi dari kepemimpinan transformasional adalah untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Transformational Leadership*

Kepemimpinan transformasional/*transformational leadership* adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya dan merubah individu meningkatkan dirinya agar lebih semangat di dalam bekerja serta memberi dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Bass dalam bukunya yang berjudul Pembelajaran Kepemimpinan Transformasional untuk berbagai Visi di alih bahasakan oleh Ancok (2014:129) mengemukakan Dimensi kepemimpinan transformasional yang dikenal dengan konsep “4I” yaitu:

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut. Terdapat tiga dimensi Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) indikator yaitu:

- a. Rasa Hormat dari karyawan
- b. Kepercayaan pada pemimpin
- c. Dapat menjadi panutan

2. Motivasi Inspitasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawan. Terdapat dua indikator dari dimensi Motivasi inspirasi (*Intellectual Motivation*) yang terdiri dari dua indikator yaitu:

- a. Pemimpin sebagai motivator
- b. Penetapan target yang jelas

3. Stimulasi Intelek (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin harus mampu merangsang karyawan untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *proble solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya. Terdapat dua findikator dari dimensi Simultan Intelek (*Intellectual Stimulation*) yang terdiri dari dua indikator yaitu :

- a. Merangsang ide kreatif
- b. Problem solver

4. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*)

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan dan mengerti kebutuhan karyawan. Terdapat tiga indikator dari dimensi Pertimbangan Individual (*Individualized Consideration*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- b. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.

2.1.4 Self Efficacy

Self Efficacy/efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

2.1.4.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy berhubungan dengan keyakinan diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self efficacy* berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *self efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76), mengemukakan bahwa: “*Self Efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi”

Albert Bandura dalam Alwisol (2014:77) menyatakan bahwa: “*Self efficacy* mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai dan menyelesaikan tugas-tugas dengan target hasil dan waktu yang telah ditentukan”.

Gist dan Mitchell (dalam Siti Fitriana, 2015:49) mengatakan bahwa:

“*Self Efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena *Self Efficacy* mempengaruhi pilihan, tujuan, pengaturan, masalah, dan kegigihan dalam berusaha. Seseorang dengan *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-

kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang dengan *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* adalah perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy dapat diperoleh, diubah ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Menurut Flora Puspitaningsih (2016:79) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi *Self efficacy* diantaranya:

a. Pengalaman keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman keberhasilan merupakan sumber yang sangat berpengaruh dalam *efficacy*, karena hal tersebut memberikan bukti secara otentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan *self efficacy* tersebut, sedangkan kegagalan menurunkan *self-efficacy*. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri.

b. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experience or Modeling*)

Individu tidak dapat hanya mengandalkan pengalaman keberhasilan sebagai sumber informasi tentang kemampuan mereka. Penilaian efikasi merupakan

bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Modelling merupakan cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktifitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

c. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal sebagai sarana untuk memperkuat Keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

d. Keadaan Fisiologis dan Afektif (*Physiological and Affective State*)

Informasi kemampuan individu sebagian besar di dapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Indikator somatik individu sangat relevan dalam kesehatan fisik, fungsi kesehatan dan stres. *Treatment* yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja. Stres dapat mengurangi *self-efficacy* pada diri individu, jika tingkat stres individu rendah maka tinggi *self-efficacy* sebaliknya jika stres tinggi maka *self efficacy* pada individu rendah.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Self efficacy dibedakan atas tiga dimensi yaitu *level*, *strength* dan *generality*. Menurut Albert Bandura dalam Alwisol (2014:77) , berikut ini adalah dimensi dari *self efficacy*:

1. Dimensi *Magnitude* (level)

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Terdapat dua indikator dari dimensi *magnitude* yang terdiri dari dua indikator yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas

2. Dimensi *Generality*

Dimensi *generality* ini berhubungan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas yang dikerjakan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* yang tinggi pada aktivitas yang luas atau yang tertentu saja. Maksudnya, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas. dan individu dengan *self efficacy* rendahnya hanya mampu menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Terdapat dua indikator dari dimensi *generality* yang terdiri dari dua indikator yaitu:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
- b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

3. Dimensi *Strength*

Dimensi *strength* ini berkaitan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *self efficacy* menunjukkan memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan individu. Tingkat *self efficacy* yang lebih rendah mudah digoyahkan oleh yang memiliki *self efficacy* yang kuat akan tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya.

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* luas/sempit.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu hal yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:126) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Senada dengan Anwar Prabu Mangkunegara, Handoko (2014:82) menyatakan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Irham Fahmi (2016:12), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini penting untuk diketahui oleh pemimpin agar pemimpin dapat melakukan evaluasi dalam perusahaannya. Salah satu yang mengungkapkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2014:223) antara lain:

1. Fakor Pribadi atau *Personal Factors*

Ditunjukkan tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. Faktor Kepemimpinan atau *Leadership Factors*

Ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. Faktor kelompok atau *Team Factors*

Ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan satu kerja.

4. Faktor Sistem atau *System Factor*

Ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. Faktor situasional atau *Contextual / Situational Factors*

Ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan external

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2016:12), kinerja karyawan dapat dinilai dari dimensi dan indikator kinerja yang meliputi:

1. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kualitas kerja, Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil erja

3. Kerjasama

Kerja sama merupakan suatu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerjasama
- b. Mengambil keputusan

5. Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari inisiatif adalah:

- a. Berfikir positif
- b. Mewujudkan kreatifitas
- c. Pencapaian prestasi

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Biasanya penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai *transformational leadership* dan *Self Efficacy* yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
-----	---	------------------	-----------	-----------

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nyoto Michael Wijaya dan Novita Puspa Dewi 2016 Analisa Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Madame Chang Surabaya Vol.4, No. 2	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan <i>self efficacy</i> dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan	a. Salah satu variabel Independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel lingkungan kerja.
2.	Fatma Nasser AlHarthy, Prof, Nor' Aini Yosof. (2016) <i>The Impact of Transformational Leadership Style on Employee Job Performance: the Mediating Effect of Training.</i> <i>International Journal of Science and Research (IJSR)</i> Vol. 5 Issue 6,	<i>Transformational leadership style had a positive and significant on employee job performance : the mediating effect of training.</i>	a. Variabel Independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>transformational leadership</i> . b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	c. Tempat atau objek penelitian berbeda. d. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. e. Peneliti tidak menggunakan mediasi pengaruh pelatihan. f. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i>
3.	Regina Gledy Kaseger (2013) Promosi Jabatan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT.Matahari Departemen Store Manado. Vo;.1 No. 4 (2013)	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.	a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sefl efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>transformational leadership</i> . d. Peneliti tidak meneliti mengenai promosi jabatan.
4.	Widiartanto & Wiwiek Harwiki 2015 "Impact of	<i>Transformational leadership style had a positive and significant on employee job</i>	a. Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama	a. Tempat atau objek penelitian berbeda b. Kota penelitian peneliti tidak sama dengan kota

Lanjutan tabel 2.1

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Transformational Leadership on Employees Performance in Exporbased Small Medium Enterprise</i> ". <i>International Journal of Human Resource Studies</i> 2015, Vo. 7, No.6	<i>performance.</i>	yaitu <i>transformational leadership</i> b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	penelitian penulis c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>self efficacy</i>
5.	Melissa Gunawan, Fellina Nathania, Deborah Christine Widjaja 2016 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di <i>Labore Coffee & Eatery</i> Malang Vol.4, No.2	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.	a. Salah satu variabel Independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu Kepemimpinan Transformasional Dan <i>Self Efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.
6.	Samuel Novian Kilapong (2013) Kepemimpinan Transformasional, <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Self Esteem</i> pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di <i>Cafe Tropical Coco</i> Manado. Vol.1, No.4	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional, <i>self efficacy</i> , <i>self esteem</i> terhadap kinerja pekerja.	a. Variabel Independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>transformational Leadership dan sefl efficacy</i> . b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan	a. Peneliti tidak meneliti mengenai variable <i>self esteem</i> . b. Tempat atau objek penelitian berbeda. c. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama
7.	Ni Ketut Sariyathi 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Self Efficacy</i> Kerjasama Tim	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional, <i>self efficacy</i> ,	a. Salah satu variabel Independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kepemimpinan	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Peneliti tidak

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon Vol.6, No. 6 (2017)	kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pekerja.	transformasional dan <i>sefl efficacy</i> . b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	meneliti mengenai variabel kerjasam tim dan komunikasi.
8.	Jacob Cherian & Jolly Jacob (2013) <i>Impact of Self Efficacyon and motivation performance of employee (International Journal Of Business and Management Vol.8, No.14 80-88)</i>	<i>Self Efficacyon and motivation had a positive and significant on employee job performence.</i>	a. Salah satu variabel Independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>sefl efficacy</i> . b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>motivation</i> .
9.	Brian Hartono (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paparonz's Pizza City Of Tommorow Jakarta Selatan Vol.1, No. 1(2013)1-8	Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sedangkan Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel Independen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional/ <i>transformational leadership</i> . b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Peneliti tidak membahas tentang variabel Komitmen Organisasi b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Tempat atau objek penelitian berbeda. Lanjutan tabel 2.1
10.	Harjoni Desky (2014) Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepaas	Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan etos kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan	a. Variabel Independen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional/ <i>transformational leadership</i> . b. Variabel	a. Peneliti tidak membahas tentang variabel etos kerja b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Tempat atau objek penelitian berbeda.

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Lhoksemawe. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh. Vol.8,No. 2(2014)		Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	
11.	WS Gunawan (2015) Pengaruh Kepemimpinan Transformational dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Mozarella Restaurant Bali Vol.4, No.6 (2015)	Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformational terhadap kinerja karyawan. Tetapi pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu gaya kepemimpinan transformasion b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Peneliti tidak membahas tentang variabel pemberdayaan karyawan.. b. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama. c. Tempat atau objek penelitian berbeda.
12.	Putu Purnama Putra (2016) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan <i>Self Efficacy</i> pada Kinerja Karyawan <i>Take Japanese Restaurant</i> Legian Kuta Badung Bali Vol.5,No.1, 2016 260-292	Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi, kompensasi finansial dan <i>self efficacy</i> pada kinerja karyawan.	a. Variabel Independen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu <i>self efficacy</i> . b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Peneliti tidak membahas tentang variabel kopetensi, kompensasi finansial. b. Tempat atau objek penelitian berbeda. c. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.
13.	Helen Agustin (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational dan Dispin Kerja terhadap Kinerja di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya Vol.7, No.2 (2018)	Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat Pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformational dan transaksional terhadap kinerja	a. Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional b. Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Peneliti tidak membahas tentang variabel dispin kerja. b. Tempat atau objek penelitian berbeda. c. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.

Lanjutan tabel 2.1

No.	Judul Penelitian, Peneliti dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	Wiyono Pontjoharyo & Meyli (2018) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Motivasi Kerjadan <i>Transformational leadership</i> terhadap kinerja Cherish <i>Cafe and Bakery</i> Sidoarjo. Vol.3, No.6 (2018)	Dalam penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari <i>self efficacy</i> , motivasi dan <i>transformational leadership</i> terhadap kinerja	a. Variabel Independen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu gaya kepemimpinan transformasional/ <i>transformational leadership</i> dan <i>self efficacy</i> b. Variabel Dependen yang digunakan oleh peneliti dan penulis sama yaitu kinerja karyawan.	a. Peneliti tidak membahas tentang variabel Motivasi Kerja. b. Tempat atau objek penelitian berbeda. c. Kota penelitian peneliti dan penulis tidak sama.

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa dari variabel-variabel yang diteliti terdapat beberapa penelitian yang variabel, penggunaan dimensi dan pengukuran indikatornya sama serta teori-teori yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian penulis. Namun terdapat perbedaan pada variabel dan indikator-indikator penelitian yang disesuaikan dengan objek penelitian penulis.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan variabel yang digunakan oleh peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti, seperti pada salah satu variabel independen yaitu *transformational leadership* dan

self efficacy yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang mempunyai kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu dapat menjadi acuan, guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan.. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan *transformational leadership* dan *self efficacy*.

2.2.1 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional/ *Transformational Leadership* merupakan suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut. Sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Pimpinan tersebut mentransformasikan dan memotivasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan. Mendorong mereka

untuk lebih mementingkan organisasi atau tim dari pada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan mereka.

Brian Hartono (2016) melakukan penelitian pada Paparonz's Pizza *City Of Tommorrow* yang berada di Jakarta Selatan dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Paparonz's Pizza *City of Tommorrow* bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Harjoni Desky (2014) pada Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksemawe yang berada di Banda Sakti, Kota Lhokseumawe, Aceh. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhoksemawe. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat di katakan bahwa *transformational leadership* merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

Pemimpin transformasional terdapat hubungan konstruktif-kontributif dengan bawahan, bahkan pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dengan apa yang sesungguhnya diharapkan bawahan ini dengan

meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahannya mengorbankan kepentingan diri mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang dibarengi dengan meningkatkan tingkat kebutuhan bawahan ketingkat yang lebih baik.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self-Efficacy merupakan perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak/mengatasi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

Putu Purnama Putra (2016) melakukan penelitian pada Japanese Restaurant yang berada di Legian Kuta Badung Bali dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Melissa Gunawan, Fellina Nathania, Deborah Christine Widjaja (2016) yang dilakukan pada *Labore Coffee & Eatery* yang berada di Malang dengan objek karyawan. Dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di *Labore Coffee & Eatery* Malang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat di katakan bahwa *Self Efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi

kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya, tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, mempunyai semangat kerja yang rendah, sering bosan, emosi tidak stabil.

2.2.3 Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

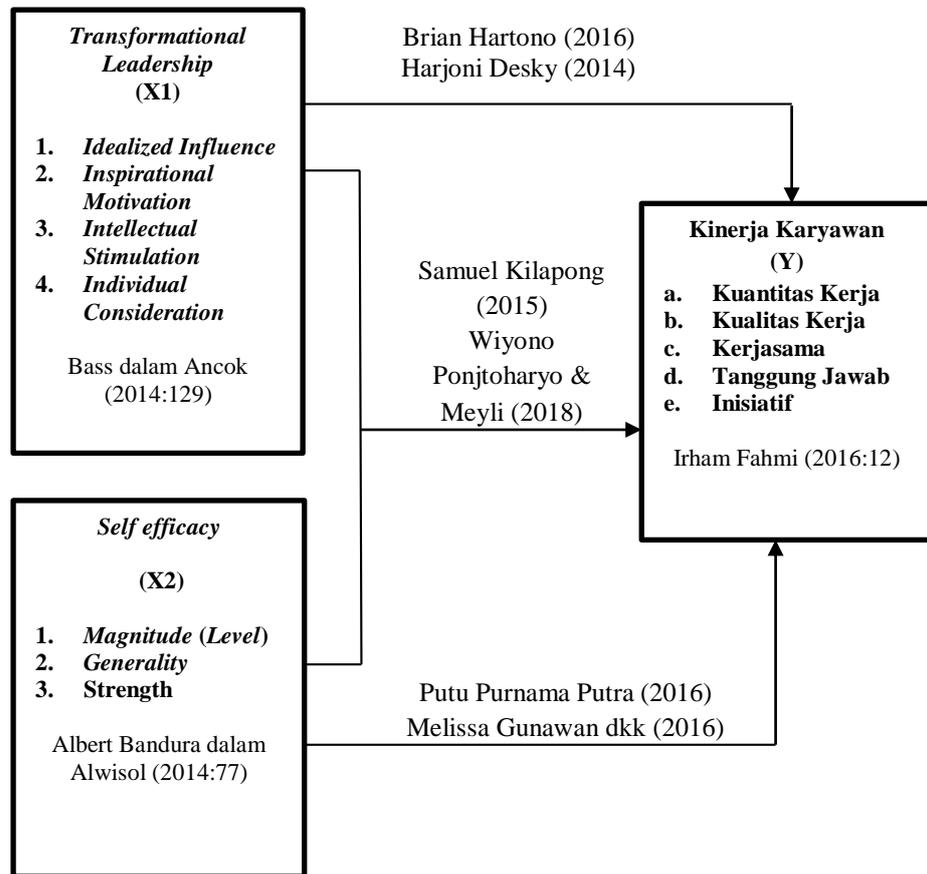
Transformational Leadership dan *Self Efficacy* merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan, agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, tercapainya sebuah tujuan dan sasaran organisasi akan terlihat dari seberapa baik kinerja yang terdapat dalam sebuah organisasi. Untuk itulah, suatu organisasi dituntut agar memiliki seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja demi tercapainya tujuan bersama sehingga kinerja yang diberikan oleh karyawan baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Samuel Kilapong (2015) dengan

judul Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, *Self Esteem* Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cafe Tropica Coco Manado menyatakan bahwa variable *transformatiomal leadership* dan *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja suatu usaha yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Wiyono Pontjoharyo & Meyli (2018) melakukan penelitian pada *Cherish Cafe and Bakery* yang berada di Sidoarjo dengan objek karyawan. Dalam penilitiannya yang berjudul pengaruh *sefl efficacy*, motivasi dan *transformational leadership* terhadap kinerja *Cherish Cafe and Bakery* Sidoarjo terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy*, motivasi dan *transformational leadership* terhadap kinerja *Cherish Cafe and Bakery*.

Berdasarkan argumen di atas, penulis menduga adanya keterkaitan antara *transformational leadership* dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Transformational leadership dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. *Transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan.