

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, *Self efficacy*, Motivasi, dan Kinerja pegawai serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

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 kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi - fungsi

manajemen. Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya:

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasa oleh Wilson Bangun (2016:7) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam organisasi harus menerapkan dan melakukan kegiatan operasional dan kegiatan manajerial. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa baik manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam

pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh para manajer untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi, sehingga Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan ada 4 (empat) fungsi dari manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

4. Pengendalian (*controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2013:2) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu man, money method, materials, machines, dan market. Berikut penjelasannya:

1. *Man*

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor man adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. *Money*

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan

dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

3. *Materials*

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

4. *Machine*

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

5. *Methods*

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan

memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

6. *Market*

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*)
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan/keuangan (unsur *money*)
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*)
4. Manajemen produksi/operasi (unsur *machines*)
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*)
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

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 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 seperti waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan serta mendapat imbalan berupa gaji dari perusahaan tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang penting sekarang ini, sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, dalam pengelolaannya sumber daya manusia haruslah berkualitas. Berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi sumber daya manusia tidak akan menjadi efektif dan efisien, karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Marbawi Adamy (2016:4) mengemukakan bahwa:

“Suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan”.

Berbeda halnya dengan Wilson Bangun (2017:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, pergerakan, dan juga pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu asset utama perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan (planning)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian (organizing)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan sedangkan organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan.

c. Penggerakan (*actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan (*controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

c. Pemberian kompensasi (*compensation*)

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan (*Integration of employees*)

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan (*Maintenance of employees*)

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya.

Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya, pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Work termination*)

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam kehidupan organisasi sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik menggunakan manajemen yang baik dan terstruktur melalui manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Sri Larasati (2018:10) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal

ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer- manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitas dan organisasinya.

Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit

kerjanya masing-masing. Dalam prakteknya, diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan sumber daya manusia antara manajer sumber daya manusia yang memiliki keahlian dibidangnya dengan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya dalam bekerja.

2.1.2.4 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Para manajer dan departemen sumber daya manusia berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran sumber daya manusia digunakan untuk menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat dan orang-orang yang dipengaruhi. Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relatif umum bagi manajemen sumber daya manusia menurut Sri Larasati (2018:12) yang membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan, sebagai berikut:

1. Sasaran Perusahaan

Merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, oleh karena itu perlu dipastikan manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada efektivitas organisasional.

2. Sasaran Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia akan terbuang jika manajemen sumber daya tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi.

3. Sasaran Sosial

Merupakan tanggung jawab perusahaan secara sosial dan etis terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif bagi perusahaan.

4. Sasaran Pribadi Karyawan

Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan tersebut mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipertahankan dan dimotivasi.

2.1.3 Self Efficacy (Efikasi Diri)

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 terjadi.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil dalam situasi atau kinerja tertentu. Keyakinan ini menjadi penentu bagaimana orang itu berpikir, memotivasi diri sendiri, dan berperilaku untuk mencapai keberhasilan tersebut. 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”.

“Bandura (2017) mengatakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.”

Menurutnya, *self efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki sebarang besarnya. *self efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Meskipun *self efficacy* memiliki suatu pengaruh yang besar pada tindakan kita, efikasi bukan satu-satunya penentu tindakan. *Self efficacy* berhubungan dengan lingkungan, perilaku, dan variabel-variabel personal lain, terutama harapan terhadap hasil untuk menghasilkan perilaku. *Self efficacy* akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang.

Seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah pada dasarnya menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* secara umum adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan-kemampuannya dalam mengatasi beragam situasi yang muncul dalam hidupnya. *Self efficacy* secara umum tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki

seberapapun besarnya. *self efficacy* memainkan satu peran penting dalam memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

“*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2016:79).”

“Beberapa penelitian akademik telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan upaya dalam pemecahan masalah (Cherian dan Jolly, 2018).”

Self efficacy memiliki dampak pada pola reaksi emosional pikiran individu. *Self efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu dan yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi *self efficacy* merupakan suatu, keyakinan diri dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan yang ada dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menghadapi segala permasalahan yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu dalam mengatasi permasalahan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2017) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor informasi utama, berikut ini adalah empat faktor informasi tersebut:

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

Setelah *self efficacy* yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang. Bahkan, kemudian kegagalan diatasi dengan usaha-usaha tertentu yang dapat memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan lewat pengalaman bahwa hambatan tersulit pun dapat diatasi dengan usaha yang terus-menerus (Ghufron, 2016:76).

Pada dasarnya performa aktual kita lah yang paling berpengaruh terhadap sumber pengetahuan yang kita miliki. Jika kita berhasil berulang kali dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada kita, maka rasa kemampuan diri kita akan meningkat untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan selanjutnya. Sebaliknya, jika kita berulang kali gagal, maka rasa kemampuan diri kita jatuh. Sekali kita sanggup mengembangkan rasa kemampuan diri yang besar di suatu bidang, kita tidak akan begitu terganggu oleh benturan-benturan yang membuat kita mundur sejenak. Kita akan menganggap kegagalan itu sebagai kurang kerasnya upaya kita, atau kurang jitunya taktik, mendorong kita untuk ingin mencobanya lagi (Crain 2007:318).

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experience*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian seseorang mengenai kemampuan dan akan mengurangi usaha yang akan dilakukan (Ghufron, 2011:78).

Penaksiran kemampuan diri juga dipengaruhi oleh vicarious experience (pengalaman lewat pengamatan, seolah-olah kita sendiri yang mengalaminya). Jika kita melihat orang lain berhasil dalam sebuah tugas, kita menyimpulkan bahwa kita bisa juga melakukannya. Khususnya jika kita yakin orang lain memiliki kemampuan yang setara dengan kita (Crain, 2007:318).

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Menurut Bandura (1997), pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati. Dalam kondisi yang menekan dan kegagalan terus-menerus, pengaruh sugesti akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan (Ghufron, 2011:78).

Jika seseorang yakin terhadap kita bahwa kita bisa melakukan sebuah tugas, biasanya kita dapat mengerjakan tugas dengan baik. Dukungan semangat memang bisa membantu kita menyelesaikan tugas, namun keberhasilan biasanya lebih bergantung pada upaya keras kita menyelesaikannya dari pada kemampuan inheren apapun yang kita miliki (Crain, 2007:318).

4. Kondisi fisiologis (*physiological state*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performa kerja individu (Ghufron, 2011:79).

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Perbedaan *self efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu magnitude, strength dan generality. Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih, 2016:77) menyatakan bahwa masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dimensi Tingkat (*level*)

Dimensi tingkat (*level*) merupakan suatu tingkat rasa keyakinan seseorang terhadap usaha/tindakan yang dilakukan. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka *self efficacy* individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki keterlibatan terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya. Secara sederhana, dimensi ini mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu dilakukan dan diselesaikan.

2. Dimensi Kekuatan (*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang kuat mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung.

Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini yang menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu untuk mempertahankan perilaku tertentu.

3. Dimensi Generalisasi (*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu tersebut merasa yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dimensi *generality* ini berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri dapat berbeda dalam hal generalisasi. Maksudnya seseorang mungkin menilai keyakinan dirinya untuk aktivitas-aktivitas tertentu saja.

Dimensi *generality* merupakan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Namun, dimensi ini juga mengacu pada variasi situasi di mana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* meliputi, taraf kesulitan tugas yang dikerjakan individu, derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuat individu, dan variasi situasi di mana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan.

Dalam penelitian yang dilakukan Mukliyatus Sa'adah (2012), dimensi *self efficacy* yang telah dirumuskan Bandura, Brown dalam Widiyanto (2006:25) menyebutkan bahwa terdapat 5 indikator *self efficacy*, yaitu:

- a. Yakin dalam menyelesaikan tugas tertentu.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

- c. Yakin bahwa dirinya mampu tekun dalam menghadapi tugas.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* waktu luas/sempit

2.1.4 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang melatarbelakangi seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli, diantaranya:

David Mc. Clelland (dialih bahasakan oleh Edy Sutrisno, 2016:128) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal.”

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, menyatakan bahwa:

“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion (motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut).”

Menurut Edwin B Flippo (2016: 143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”

Sedangkan Menurut Malayu (2015:23) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Abraham Maslow yang dialih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Timbulnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu karena perbuatan tersebut mengarah kepada pencapaian tujuan, apabila tujuan telah tercapai maka ia akan merasa puas. Perbuatan yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan maka cenderung diulang kembali, sehingga perbuatan itu menjadi lebih kuat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan pencapaian produktivitas yang baik, untuk itu pimpinan organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawainya. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sutrisno (2015:116-120) : faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern sebagai berikut:

1. Faktor intern

a. Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap pegawai akan mengorbankan yang ada pada dirinya untuk organisasi untuk mendapatkan jaminan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para perawat untuk bekerja lebih baik.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi adalah keinginan dan dorongan diri seseorang yang membuat individu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan dan kebutuhan setiap individu berbeda satu sama lain, sehingga membuat motivasi yang dibutuhkan seseorang juga berbeda.

Menurut Winardi (2016:5) motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis, dapat bersifat positif dan negatif, yakni:

1. Motivasi Positif

Yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negatif

Yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andai kata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”.

2.1.4.4 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Di dalam motivasi kerja terdapat beberapa tujuan dan manfaatnya, menurut Malayu (2015:146) antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Wibowo (2016:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan:
 - a. Pemimpin

- b. Duta perusahaan
- c. Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Untuk mencapai keberhasilan yang dituju oleh organisasi diperlukan kinerja pegawai yang andal dalam menjalankan setiap tugas yang di bebankan. Kinerja suatu organisasi tergantung bagaimana baik ataupun buruknya kinerja pegawai, dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dengan kata lain tercapai tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan pegawainya dalam organisasi tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari bahasa inggris performance. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam buku Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai (2017:8), performance the desired result of behaviour (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Wilson Bangun dalam Udin Putra (2018:4) mendefinisikan kinerja pegawai yaitu:

“Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi”.

Menurut Marwansyah (2016:229) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Beda halnya dengan Hasibuan (2015: 94) mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Moehariono (2016:96) mendefinisikan bahwa:

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:260), bahwa:

“kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil usaha yang maksimal dari karyawan, dihasilkan dengan kualitas dan kuantitas dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan. Artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai tidak selalu memiliki kinerja yang baik, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Surya Akbar (2018:4) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya atasan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Devi Komala (2018:375), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat di lihat dari lima dimensi, yaitu:

1. Kualias Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan

itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan.

4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjalin kerjasama dan tingkat kemampuan karyawan bekerja secara tim.

5. Inisiatif

Inisiatif muncul dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisiatif karyawan dalam mengambil tindakan dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah *self efficacy*, motivasi kerja, dan kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya (Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No.1)	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Self Efficacy, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya	<i>Self Efficacy</i> , Motivasi dan Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja dan lokasi penelitian PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya
2	Desi Permata Sari & Yeki Candra (2020) Pengembangan Karir, <i>Self Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Ekonomi dan	Bahwasecara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir, Self	<i>Self Efficacy</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Manajemen Sistem Informasi Vol.1 Issue 3)	Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Karyawan.		
3	Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Metraplasa (Jurnal ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Unpak, Vol.4, No.1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja pegawai.	Efikasi Diri, Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian PT Metraplasa
4	Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan (2016) Pengaruh <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tomo Food Industri; Sumedang), (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi Vol.8, No.2)	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja karyawan di PT Tomo Food Industri, Sumedang	<i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	<i>Self Esteem</i> dan lokasi penelitian PT Tomo Food Industri; Sumedang
5	M. Oktavia & S. Suryoko (2016) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.6, No.1)	<i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	<i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	<i>Locus of Control</i> dan lokasi penelitian PT. Semarang Intermedia Pers
6	Dian Rizki Noviawati (2016) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Divisi Finance dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan,	<i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Pegawai	Motivasi sebagai variabel Intervening dan lokasi penelitian PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya) Jurnal Ilmu Manajemen Vol.4 No.3	motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.		
7	Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro (Jurnal Computech & Bisnis, Vol.10, No.2)	Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Motivasi kerja dan Kinerja pegawai	Lokasi penelitian Gramedia Asri cabang Emerald Bintaro
8	Yoeyoeng Rahsel (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Jurnal Manajemen Magister, Vol.02, No.02)	Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja	Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian Universitas Padjajaran
9	Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka AGORA, Vol.7, No.1	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antarmotivasi kerja pada kinerja karyawan	Motivasi Kerja & Kinerja	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, & Lokasi Penelitian pada Penjualan PT Rembaka
10	Jayanti Ardhani & Sri Langgeng Ratnasari (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam Jurnal DIMENSI, Vol.8, No.2	Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.	Motivasi Kerja & Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian di PT. PLN Batam
11	Jacob Cherian & Jolly Jacob (2013) Impact of Self Efficacy on Motivation and	In this study the researcher has attempted to assess the	Self Efficacy, Motivation, Performance of Employees	Case Study at Department of Management, College of

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Performance of Employees at Department of Management, College of Business Administration, Abu Dhabi University, Abu Dhabi, UAE.</p> <p>International Journal of Business and Management; Vol. 8, No.14</p>	<p>influence of self-efficacy on the performance of individuals at workplace and the mechanism by which self-efficacy of an individual determines his/her work related performance and motivation.</p>		<p>Business Administration, Abu Dhabi University, Abu Dhabi, UAE</p>
12	<p>Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, & Asri LaksmiRiani (2019) The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority.</p> <p>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol.6, Issue.2</p>	<p>It can be concluded that the three independent variables namely Leadership style, Training & development and Self-Efficacy have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.</p>	<p>Self Efficacy & Employees Performance.</p>	<p>Leadership Style, Employee Training & Case Study at Sierra Leone Airport Authority.</p>
13	<p>Ade Firmansyah, Haris Maupa, & Hardiyono (2020) The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar.</p> <p>Hasanuddin Journal of Business Strategy, Vol.2, No.2.</p>	<p>Referring to the results of statistical testing showed that the work motivation variable has significant effect on employee performance.</p>	<p>Work Motivation & Employees Performance.</p>	<p>Work Environment, Discipline on Employees, & Case Study at Samsat Office Makassar.</p>
14	<p>Ryani Dhyana Parashakti & Muhammad Ekhsan (2020) The Effect of Discipline and Work Motivation on</p>	<p>Partially the work motivation variable has a positive and significant effect on the</p>	<p>Work Motivation & Employees Performance.</p>	<p>Discipline & Case Study at PT Samsung Elektronik Indonesia.</p>

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Research in Business, Economic, and Education, Vol.2, Issue.3	performance variable.		
15	Ismet Sulila (2019) The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. International Journal of Applied Business & International Management, Vol.4, No.3.	Work Motivation (X2) has a positive effect on Employee Performance.	Work Motivation & Employees Performance.	Discipline & Case Study at BTPN Gorontalo.
16	Enrico A. Rinaldi & Setyo Riyanto (2021) The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behaviour and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. International Journal of Research in Business and Social Science, Vol.10, No.6, 101-110.	Work Motivation affects Employee Performance at Menteng Mitra Afia Hospital.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour & Case Study at RSU Menteng Mitra Afia.
17	M Tafrizi P, Prastiyo D, Siti Mariam (2018) The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. Business and	There is a significant influence between Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction on Pt. Gynura Consulindo.	Work Motivation & Employees Performance.	Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction & Case Study at PT. Gynura Consulindo.

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Entrepreneurial Review, Vol.18, No.2, Page 165-176.			
18	Mukhlis, M. Adam, Muslim A. Djalil (2020) The Effect Of Work Discipline, Work Ethic And Work Environment On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance Of Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia. International Journal of Social Science and Economic Research, Vol.05, No.03.	Work motivation influences significantly on employee performance.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Discipline, Work Ethic And Work Environment & Case Study at Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia.
19	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017) The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing, Vol.7, No.3, Page 342-348.	The correlation between work motivation with employee performance has the smallest or no dominant Relationship.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Environment & Case Study at Indonesia Stock Exchange.
20	Shafiq I. Haddad, Rand Abu Taleb (2016) The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities). Computers in Human Behavior, 55 (2016) Page 877-887.	The findings showed a good impact of self efficacy on the performance of faculty members.	Self Efficacy & Performance.	Case Study at business faculty members in Jordanian universities.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau

variabel yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel *Self Efficacy*, Motivasi dan Kinerja Karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia adalah faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2015) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Hal ini sejalan berdasarkan pendapat Mangkunegara (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (Ability) dan faktor motivasi (Motivation). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan secara langsung dengan *Self Efficacy* sebab menurut Baron dan Byrne (2017) mendefinisikan *Self Efficacy* sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan Locke (dalam Suseno, 2016) mengatakan bahwa *Self Efficacy*

yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja individu tersebut.

2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Karyawan Akan Meningkat apabila adanya *Self Efficacy* yang tinggi sehingga dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya, agar pegawai mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah, suatu organisasi dituntut memiliki seorang pegawai yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan (2016) terdapat pengaruh signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT Tomo Food Industri, Sumedang.

Diikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Oktavia & Suryoko (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa *Self Efficacy* mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, & Asri Laksmi Riani (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “*that are the three independent variables namely Leadership style, Training & development and Self-Efficacy have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.*” Bahwasanya terdapat tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan & pengembangan, dan *self efficacy* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial dan simultan.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak organisasi. Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi kerja pada diri pegawai tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi kerja menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi dan meningkatkan daya saing para karyawan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2016) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.

Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Yoeyoeng Rahsel (2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismet Sulila (2019) dalam jurnalnya menyatakan bahwa “Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance.” Motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

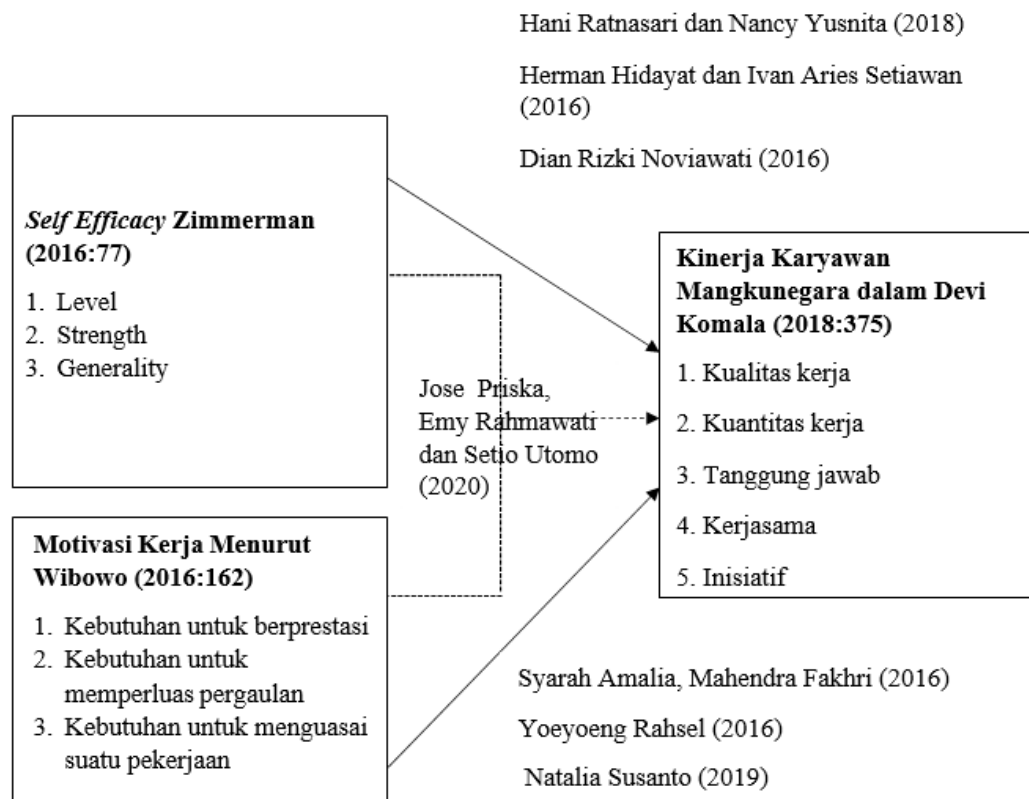
Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sikap-sikap positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti, serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang di hadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap anggota organisasi sehingga organisasi dapat berkembang.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara *Self Efficacy*, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya.

Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Desi Permata Sari & Yeki Candra (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gamabr 2. 1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara simultan
 -----> = Berpengaruh secara parsial

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai
- b. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.