

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai motivasi kerja, *self efficacy* dan kinerja karyawan. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Konsep dan teori tersebut dapat disajikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Berdirinya suatu perusahaan atau organisasi adalah untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen perlu dijadikan sebagai alat untuk mengukur dan mengendalikan perusahaan.

Pengertian manajemen dikemukakan oleh James Stoner dalam Hani Handoko (2015:8) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber

daya- sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

Pendapat dari Stephens P. Robbins dan Mary Coulter (2016:39) menyatakan bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.

Manajemen adalah aktivitas-aktivitas yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut John P. Kotter (2016:8) mengemukakan bahwa:

“Management is a set of processes that can keep a complicated system of people and technology running smoothly. The most important aspects of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving”.

Manajemen adalah serangkaian proses yang dapat membuat sistem teknologi yang rumit dari orang-orang dan dapat berjalan dengan lancar. Aspek terpenting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan staf, pengendalian, dan pemecahan masalah.

Berdasarkan definisi di atas manajemen adalah suatu seni untuk mengatur sebuah organisasi atau perusahaan dengan melibatkan sumber daya manusia dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengarahan, pengawasan dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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 (Hasibuan, 2017:10).

Sedangkan menurut Mukminim *et al* (2019:6) manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Sementara menurut Masram dan Mu'ah (2017:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat

yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah di ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Menurut Hasibuan (2017; 21-23) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi:

Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) . Uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yg diberikan pada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017: 14-15) manajemen sumber daya manusia

mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 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.

2.1.3.1 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, 2016:123) 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 dialihkan bahsakan 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.

2.1.3.2 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 mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

b. Kompensasi yang memadai

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

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.

2.1.3.3 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 Windardi (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*) dimana 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 dibawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) ‘masing-masing tipe (motivasi) memiliki tempatnya sendiri didalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang’.

2.1.3.4 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 produktivitas 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, kreativitas 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.

2.1.3.5 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 susah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4 Self Efficacy

Self efficacy pada diri seseorang dapat memengaruhi tindakan yang menentukan keputusan yang harus diambil untuk mencapai tujuan mereka, termasuk perkiraan berbagai peristiwa yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura pada tahun 1991.

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Self efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dia miliki seberapa 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

(Hasanah, Dewi & Rosyida, 2019:522).

Sedangkan menurut Utaminingsih (2014:12) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk menjalankan tugas dengan baik. Hal tersebut muncul lambat laun melalui suatu pengalaman kemampuan kognitif, sosial, bahasa, serta fisik yang kompleks (misal: pengalaman masa kanak-kanak akan terbawa sampai dewasa keyakinan diri dalam bertindak menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan).

Bandura dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) mendefinisikan bahwa *self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Self efficacy juga menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah (Ramadhani & Lestariningsih, 2020:3).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada sehingga dapat mengatasi suatu hambatan dan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya.

2.1.4.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek *self efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat

perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam menghadapi situasi kerja sangat

2.1.4.3 Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Robbins & Judge (2015:140) sumber yang paling penting untuk meningkatkan *self efficacy* adalah:

1. Pengalaman pemenuhan kinerja (*mastery experiences*)

Yaitu, memperoleh pengalaman yang relevan dengan tugas atau pekerjaan. Jika seseorang mampu melaksanakan pekerjaan dengan berhasil pada masa yang lalu, maka seorang individu menjadi lebih percaya diri bahwa ia juga dapat melakukannya pada masa yang akan datang.

2. Pengamatan keberhasilan orang lain (*social modeling*),

Individu akan membandingkan dirinya dengan orang-orang yang setara dengannya. Jika orang lain yang dianggap setara dapat dengan mudah menjalankan tugas organisasi, maka individu juga yakin akan kemampuan

dirinya. Kepercayaan diri muncul atau meningkat tatkala melihat orang lain berhasil melakukan sesuatu. Kebalikannya juga dapat terjadi. Ketika individu melihat orang lain yang dianggap setara mengalami kegagalan, *self efficacy* dapat menurun. Kepercayaan diri seseorang dapat meningkat atau menurun dengan cara melihat pengalaman keberhasilan atau kegagalan orang lain yang dianggap mempunyai kemampuan yang serupa.

3. Persuasi atau bujukan verbal (*social persuasion*)

Merupakan dukungan dari orang sekitar merupakan salah satu bentuk dari sumber *self efficacy*. Seseorang yang didukung oleh orang-orang dekat yang ada di sekitarnya akan lebih mudah untuk yakin dengan kemampuan diri sendiri.

4. Umpan balik psikologis (*psychological response*)

Orang mengalami sensasi emosional tertentu dari tubuh dan persepsi mereka atas emosi yang muncul akan berpengaruh pada keyakinan *self efficacy*. Contoh umpan balik psikologis yang akan membangkitkan sensasi emosional antara lain: pengalaman berbicara di depan orang banyak, menyampaikan presentasi materi di hadapan orang-orang penting, wawancara kerja, dan mengikuti ujian. Aktivitas-aktivitas itu dapat membangkitkan kecemasan, ketakutan, keringat dingin, gugup, panik, dan lain-lain. Kendati sumber keempat ini adalah faktor pemicu terkecil, namun orang yang mampu mengatasi berbagai pemicu sensasi emosional umumnya memiliki *self efficacy* yang tinggi. Bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa sumber pertama, yakni pengalaman pemenuhan kinerja, menghasilkan *self*

efficacy yang paling tinggi (besar), kuat, dan luas.

2.1.4.4 Peranan *Self Efficacy*

Secara psikologis, persepsi tentang kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Menurut Bandura (1997) dalam Lianto (2019:59), *self efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah. Kekuatan *self efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut ini diuraikan beberapa peranan dari terciptanya *self efficacy*.

1. Menentukan pemilihan perilaku, individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.
2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan. Menurut Bandura, *self efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.
3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional. Individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan

tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

4. Prediksi perilaku yang akan muncul. Orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997:42-46) dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522), membagi dimensi *self efficacy* menjadi tiga dimensi yaitu level atau *magnitude*, *generality*, dan *strength*.

1. Dimensi Level atau *Magnitude*

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih

dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya. Biasanya individu akan terlebih dahulu mencoba tugas yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tugas yang berada di luar batas kemampuannya.

2. Dimensi *Generality*

Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus.

Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya. Misalnya, seorang siswa yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran kesenian tetapi tidak yakin akan kemampuannya pada mata pelajaran matematika.

3. Dimensi *Strenght*

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami

kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi yaitu dimensi *level*, dimensi *generality*, dan dimensi *strenght*. Brown dkk dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas. Individu yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan, pasti memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, sehingga individu dapat siap dan menanamkan keyakinan pada diri untuk bisa lebih serius dan lebih mantap dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, semakin sulit suatu pekerjaan maka ia pun semakin lebih serius dalam mengerjakannya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya (Masram

dan Mu'ah, 2017:137).

Priansa (2019:178-179) menyatakan, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja, menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 205), suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja menurut Mathis & Jackson (2009) dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:205), adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari usahanya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-

faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan memengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau

gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh, sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme

kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja,

baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara ataupun *moderating*.

2.1.5.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat kehadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya (Priansa, 2019:191).

Penilaian kinerja, menurut Hasibuan (2017:94), hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Penilaian kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Masram dan Mu'ah (2017: 139) penilaian prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan.

Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan job description (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersangkutan.

2.1.5.4 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Tujuan kinerja kerja karyawan menurut Sinambela (2019) yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2009) dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018:205), dimensi pada kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Indikatornya yaitu, kerapihan, ketelitian dan kemampuan.
2. Kuantitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Indikatornya yaitu, kecepatan dan kepuasan.
3. Waktu kerja, kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu, ketepatan waktu dan efisien waktu.
4. Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan. Indikatornya yaitu, kehadiran tepat waktu dalam pekerjaan.
5. Kerja sama, yaitu tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen. Indikatornya yaitu, hubungan dengan rekan kerja dan kekompakkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, mengacu pada penelitian terlebih dahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, serta dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang dapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Feby Dhati Pitaloka, Esti Margiyanti, Dedi Runanto “Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti” Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo	Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa “Pengaruh Locus of Control, Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Karya Trisakti	1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian berbeda 3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, Locus Of Control dan Budaya Organisasi
2.	Citra Dhastia Murti, Evy	Berdasarkan hasil penelitiannya	1. Variabel bebas (X)	1. Tempat atau objek penelitian

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Rahman Utami</p> <p>“Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)”</p> <p>Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia, Vol. 5 No. 2, Hlm 197-207, Desember 2021</p>	<p>menunjukkan bahwa “Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy, dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD) berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Self Efficacy dan internal Locus of Control tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan”</p>	<p>yang digunakan sama yaitu, Motivasi Kerja dan <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, Internal Locus Of Control</p>
3.	<p>Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti dan M. Cahyo Widy Sulisty, “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)”. Jurnal</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dari</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self efficacy</i> terhadap <i>employee engagement</i> sebesar 0,619 (61,9%), 2. Terdapat pengaruh signifikan dari <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 0,431 (43,1%), dan 3. Pengaruh tidak langsung (<i>indirect effect</i>) untuk <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan melalui 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian berbeda 3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, <i>employee engagement</i>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 52 No.1 November 2017	<i>employee engagement</i> sebesar 0,256 (25,6%).		
4	Galuh Dea Gayatri dan Onsardi “Pengaruh Pemberdayaan dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu)”. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 1 No.1 Januari 2020	1. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan dan efikasi diri memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan (PT Mayora Kota Bengkulu)	1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Kota penelitian berbeda 3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, pemberdayaan
5	Muhamad Rafi Fadhilah dan Dr. M. Yahya Arwiyah, S.H “Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bandung” Jurnal e-	1. Variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Berdasarkan hasil uji simultan (uji- f), variabel budaya organisasi dan variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Departemen Audit Internal PT	1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i> 2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan 3. Kota penelitian sama	1. Tempat atau objek penelitian berbeda 2. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, budaya organisasi

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 2020	Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.		
6.	<p>Ari Puji Astutik, Jun Surjanti</p> <p>“Pengaruh <i>Psychological Empowerment</i>, Budaya Organisasi, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen volume 6 No.3 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2018</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i></p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, <i>psychological empowerment</i> dan Budaya Organisasi</p>
7	<p>Dina Via Erlita, Jun Surjanti</p> <p>“Pengaruh <i>Leader Member Exchange</i>, <i>Self Efficacy</i>, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari <i>leader member exchange</i> terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak dengan <i>self efficacy</i> dan kepuasan kerja</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i></p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu,</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, <i>leader member</i></p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Bagian Pabrikasi di PT. PG Candi Baru Sidoarjo)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen volume 6 No.4 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2018</p>	<p>yang positif tetapi tidak pengaruh signifikan.</p>	<p>kinerja karyawan</p>	<p><i>exchange</i> dan kepuasan Kerja</p>
7	<p>Dhiya Ulha Qiyah, Mauli Siagian</p> <p>“Pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard”</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 4 No.1 Januari 2021</p>	<p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>self efficacy</i></p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja</p>
9	<p>Chusnah, Heni Purwanti</p> <p>“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, Motivasi Kerja</p> <p>2. Variabel</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan pada PT. SGI”</p> <p>Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No.1 Desember 2021</p>	<p>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>digunakan berbeda yaitu, Disiplin Kerja</p>
10	<p>Nunu Nurjaya</p> <p>“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”</p> <p>Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No.1 Tahun 2021</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, Motivasi Kerja</p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja</p>
11	<p>Lewis Chanderson, Nyoman Suprastha</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunrise Polybag”</p> <p>Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 2 No.1 2020</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, Motivasi Kerja</p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, Lingkungan Kerja</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	<p>Nanda Harry Mardika</p> <p>“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Penamas”</p> <p>Jurnal Akuntansi Bareleng Vol. 6 No.2 Tahun 2022</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, Motivasi Kerja</p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, Disiplin Kerja</p>
13	<p>Albert Budiyanto</p> <p>“Pengaruh <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i>, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neotekno Nusantara”</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 3 2021</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i>, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, <i>Self Esteem</i>, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karier</p>
14	<p>Farah Diba Rizqika, Hermin Endratno</p> <p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p> <p>3. Variabel</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal Koridah”</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi, Vol. XIX No.2 Juli 2019</p>	<p>signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>bebas (X) yang digunakan berbeda yaitu, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja</p>
15	<p>Akhir Putra Setiawan, Tri Andjarwati</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya”</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol.2 No.1 Mei 2017</p>	<p>Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel bebas (X) yang digunakan sama yaitu, <i>Self Efficacy</i></p> <p>2. Variabel terikat (Y) yang digunakan sama yaitu, kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian berbeda</p> <p>2. Kota penelitian berbeda</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang

penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel *independen* yaitu: Motivasi Kerja (X_1), *Self Efficacy* (X_2) terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 dan 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 karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg, 2011:10 dalam Sebayang, 2017:338). Menurut Rivai dan Basri (2005:50) dalam Masram dan Mu'ah (2017:138) juga menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Galuh Dea Gayatri dan Onsardi, 2020 telah melakukan penelitian di PT. Mayora yang berlokasi di Bengkulu. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu)”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa pemberdayaan dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif akhir yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan di PT. Mayora Kota Bengkulu.

Adapun penelitian dari Khaerana, 2020 telah melakukan penelitiannya di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) yang berlokasi di Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur”. Hasil dari penelitiannya itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi maka karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal karena karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi ia mampu mengontrol dirinya dari situasi apapun yang ia hadapi dan bertanggung jawab dari setiap pekerjaannya.

2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

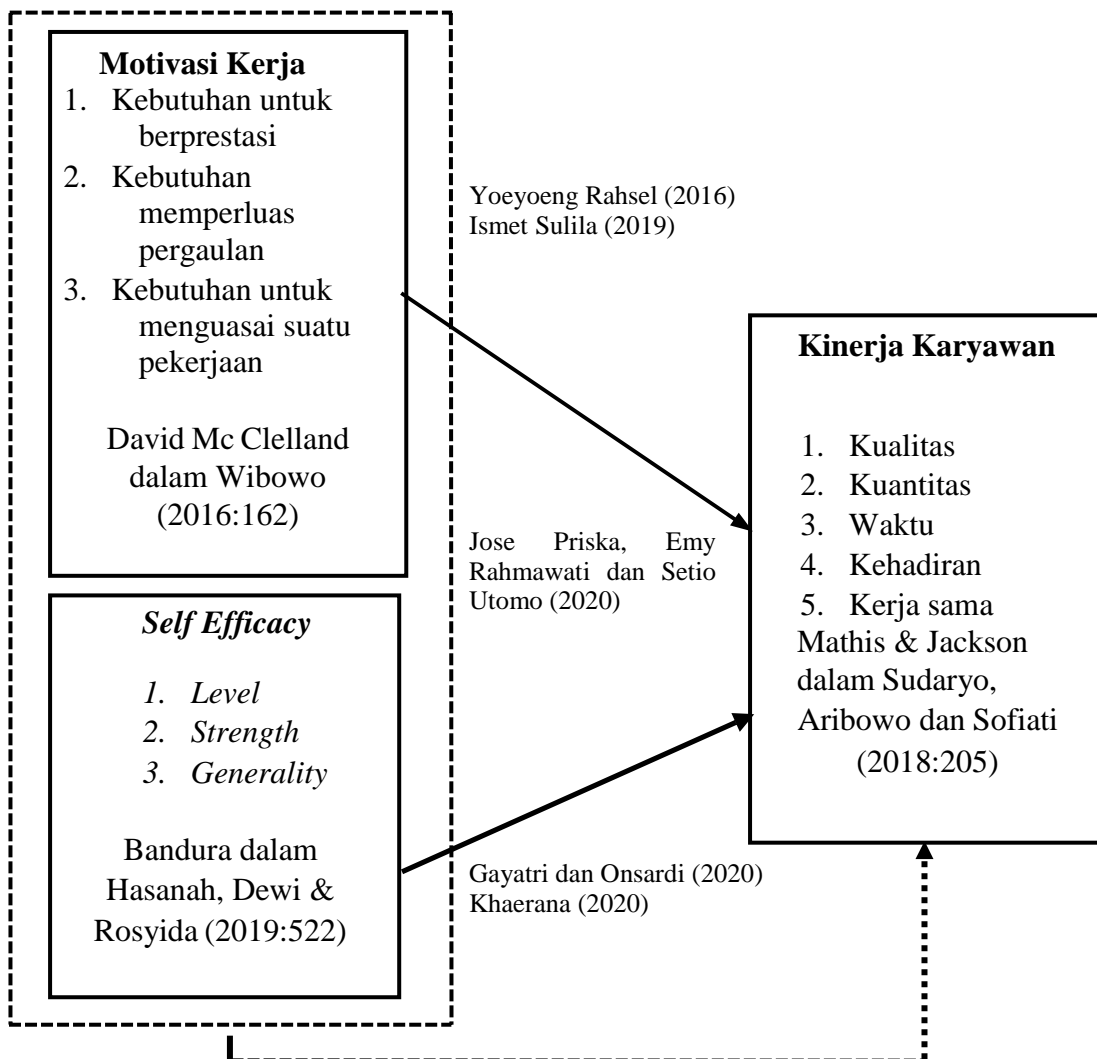
Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Sikap-sikap positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti, 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 motivasi kerja, *self efficacy* 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 motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian pada halaman selanjutnya.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Motivasi kerja dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.