# BAB II

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

# Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi- materi yang digunakan dalam pemecahan masalah, yaitu teori – teori mengenai Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja Karyawan. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis, penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

# Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theori, middle theory dan applied theory. Grand theori* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

# Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang – orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya

yang dimiliki. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen, diantaranya adalah :

Jones & George (2018:3) menyatakan bahwa : *Management is planning, organizing, leading and controlling human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively* artinya Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Definisi yang lain dikemukakan oleh M. Manullang (2018:2) bahwa : *Management is the art and science of planning, organizing, directing and controlling human resources to achieve predetermined goals* artinya manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Hal ini berkaitan dengan pendapat sebelumnya bahwa perencanaan merupakan tujuan utama dari manajemen.

Adapun menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh George R. Terry (2018:2) mengemukakan bahwa : Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat menunjukkan bahwa manajemen merupakan proses mengatur sebuah perusahaan atau organisasi yang dimana melibatkan sumber daya yang tersedia di dalamnya melalui proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, serta mengawasi penggunaan sumber daya yang terkait guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

# Manajemen Sumber Daya Manusia

Di era yang sudah semakin maju ini manajemen sumber daya manusia memiliki perananan yang sangat penting karena manusia merupakan aset penting yang perlu diperhatikan dan diasah kemampuannya, oleh sebab itu SDM memiliki pengaruh besar dalam berjalan nya aktifitas organisasi.

# Pengertian Manejemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia yang dimana manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Berikut merupakan pengertian dan juga pendapat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut ahli diantaranya :

Boone & Kurt (2018:6) mengemukakan bahwa : *Human resource management is the function of attracting, developing and retaining qualified employees to carry out the activities required to achieve organizational goals.* Artinya manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan – tujuan

organisasi. Masih dalam satu konsep manajemen, bahwa hal utama dalam manajemen sumber daya manusia ialah merencanakan agar kualitas sumber daya manusia memiliki fungsi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mondy dan Martocchio (2019:2) menyatakan bahwa : Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Selain itu Mondy juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi

Kemudian menurut A.F. Stoner (2018:6) adalah : Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang – orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian dari ilmu manajemen yang mengelola sumber daya manusia agar mampu berfikir dan bertindak dengan efektif dan efisien agar mampu menjadi potensial untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

# Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:17), yaitu :

1. Perencaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program Karyawan yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan.

1. Pengorganisasian (*Organization)*

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

1. Pengarahan (*Directing*)

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

1. Pengendalian (*Controlling*)

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

1. Pengadaan (*Procurrement*)

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

1. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Kompensasi (*Compensation*)

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

1. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

1. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

1. Pemberhentian (*Sepatation*)

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

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dari sebelas fungsi yang telah dikemukakan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kesiplinan, dan pemberhentian yang dimana masing-masing fungsi memiliki kontribusinya masing-masing serta peran penting dalam penentuan kualitas sumber daya manusia.

# Efikasi Diri

Efikasi diri secara umum mengacu pada keyakinan terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan menghadapi situasi hidup dengan efektif. Efikasi diri melibatkan keyakinan yang kuat pada kemampuan pribadi dan percaya bahwa tindakan individu dapat menghasilkan yang diinginkan.

# Pengertian Efikasi Diri

Pada dasarnya efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seorang individu dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan berbagai hasil positif. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Florina & Zagoto (2019:388) menyatakan bahwa : *Self-efficacy as a person’s belief to carry out work in difficult situations. Self-efficacy is one of the most influential aspects of self-knowledge in everyday human life* artinya efikasi diri sebagai keyakinan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dalam situasi sulit.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari – hari.

Sedangkan menurut Bandura (2019:522) mendefinisikan bahwa : Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Kemudian menurut Tanjung, Rahman et. al (2020:382) bahwa : Efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas – tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diir dan keyakinan diri teknologi informasi.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas maka pengertian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Bandura (2019:522) dan dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang untuk dapat menguasai situasi, memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu.

# Aspek – Aspek Efikasi Diri

Aspek – aspek Efikasi diri menurut Bandura (2019:522) ada empat yaitu sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. Efikasi diri 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 penuh tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar

akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

1. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Efikasi diri 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.
2. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai Efikasi diri 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 Efikasi diri yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.
3. 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 menentukan.

# Peranan Efikasi Diri

Menurut Bandura (2019:59), *self efficacy* atau efikasi diri 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 efikasi diri menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.

1. 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. Efikasi diri 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.

1. Menentukan cara piki dan reaksi emosional

Individu dengan efikasi diri rendah cendrung 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 denga efikasi diri 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.

1. Prediksi perilaku yang akan muncul

Orang dengan efikasi diri 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 efikasi diri yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluan untuk mengubah keadaan.

# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura (2019:99), ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

1. Budaya

Budaya mempengaruhi Efikasi diri melalui nilai, kepercayaan, dalam proses pengaturan diri yang berfungsi sebagai sumber efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

1. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Wanita efikasi dirinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran

selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karier akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

1. Sifat dari tugas yang diberika individu

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas dihadapi oleh individu tersebut terhadap kemampuan dirinya semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Begitupun sebaliknya, jika individu dihadapkan denga tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

1. Intensif Eksternal

Intensif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

1. Status atau peran Individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat *control*

yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilkinya juga tinggi.

1. Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

# Dimensi dan Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura (2019:522), membagi dimensi efikasi diri menjadi tiga dimensi yaitu level atau *magnitude, genrality,* dan *strength*.

1. Dimensi Level atau *magnitude*

Terkait dengan tingkat 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 batan kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, maka semakin 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.

1. Dimensi *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalm 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 efikasi diri 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 kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

1. 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 luas dan 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 karyawan yakin akan kemampuanya pada bidang produksi akan tetapi tidak yakin akan kemampuannya pada bidang pemasaran.

Indikator Efikasi diri mengacu pada 3 yaitu dimensi *level*, dimensi *generality*, dan dimensi *strength*. Brown dkk dalam Hasanah, Dewi & Rosyida (2019:522) merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu :

* 1. 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.
	2. 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.
	3. 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.
	4. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan dsaat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

* 1. 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.
	2. Yakin bahwa diri dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas.

Individu yakin bahwa setiap tugas atau pekerjaan, pasti memilki tingkat kesulitan yang berbeda – beda, sehingga individu dapat siap 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.

# Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan baik secara internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai hasil yang diinginkan dan hal ini sangat penting karena dapat mempengaruhi kualitas kerja, produktivitas, dan kepuasan dalam pekerjaan.

# Pengertian Motivasi Kerja

Dengan adanya motivasi kerja karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggung jawab. Adapun beberapa pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut David McClelland (2018:162) mengemukakan bahwa : Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal. Melalui hasil penelitiannya beliau juga menyatakan bahwa dalam keadaan yang mengandung risiko yang tak terlalu besar, kinerja wirausaha akan lebih tergantung pada keahlian atau pada prestasi dibanding pekerjaan lain. Hal ini menegaskan bahwa kebutuhan akan prestasi dan keahlian mendorong untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien.

Selain itu menurut Afandi (2018:43) bahwa : Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keihklasan, senang hati, dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan pendapat lainnya menyatakan bahwa motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persitensi (kegigihan) terhadap pilihan tindakannya sendiri yang mengarah pada tujuan atau sasaran (Knicki dan Fugate, 2018, hal 155)

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, peneliti menggunakan pengertian menurut David McClelland (2018:162) dan dapat ditarik kesimpulan

bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

# Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:24) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keingina untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

1. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

1. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

1. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

# Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut David McClelland (2018:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah :

1. Dimensi akan kebutuhan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri – ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu :

* 1. Mengembangkan kreativitas ;

Memberikan karyawan kebebasan dalam berpikir dan bereksperimen adalah dimensi penting dalam mengembangkan kreativitas. Ini termasuk pemberian ruang untuk mencoba pendekatan baru dengan mengajak karyawan untuk berpikir di masalah yang kompleks.

* 1. Antusias untuk beprestasi tinggi.

Antusias ini muncul dari dorongan internal individu untuk tumbuh, berkembang dan meraih keberhasilan.

1. Dimensi Kebutuhan Akan Afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Indvidu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu :

* 1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*) ;
	2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*) ;
	3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*) ;
	4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of partisipations*).
1. Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang – orang itu tanpa dipaksa akan berperilaku demikian atau suatu ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Dimensi ini diukur oleh dua indiaktor, yaitu :

* 1. Memiliki kedudukan yang terbaik ;

Seseorang yang memiliki kedudukan terbaik memiliki keterampilan dan keahlian yang unggul di bidangnya. Mereka telah mengembangkan pengetahun yang mendalam, keterampilan teknis, dan kemampuan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang kompleks.

* 1. Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Dikatakan layak tidaknya seorang untuk menaiki jabatan adalah karena orang tersebut memiliki kemampuan atau keahlian yang menjadikan dirinya memang layak untuk menjadi seorang pemimpin atau menduduki jabatan tersebut.

1. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri menurut Abraham Maslow adalah proses ketika seseorang menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat – sifat serta potensi psikologis yang unik dan berbeda. Aktualisasi diri juga disebut sebagai puncak kedewasaan dari diri manusia. Sesuai teorinya, aktualisasi diri merupakan proses saat seseorang dapat menggapai segala bentuk pencapaian sesuai kapasitas dan potesninya. Dengan kata lain, aktualisasi diri juga bisa disebut sebagai proses “menjadi versi terbaik dari diri sendiri”.

Sedangkan dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow (2019:53)

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor ;

1. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan – kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya – daya mengancam seperti : takut, cemas, dan bahaya.

1. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama – sama. Contohnya interaksi yang baik antar sesama.

1. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang. Contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian dan reputasi.

1. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi kerja dari pimpinan.

# 2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki nya. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

# Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan, semakin baik kinerja nya maka semakin baik pula hasil dari perkembangan perusahaannya. Berikut merupakan pengertian Kinerja Kerja menurut beberapa para ahli, diantara nya sebagai berikut:

Menurut Priansa (2019:178-179) menyatakan bahwa: 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.

Kemudian menurut Robbins (2018:67) bahwa : *Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him* artinya kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Mathis & Jackson (2018:205) menyatakan bahwa : Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional.

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli diatas, peneliti menggunakan pengertian menurut Mathis & Jackson (2018:205) dan bisa diambil kesimpula bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja dair usahanya untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu.

# Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan utama karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas yang diharapkan perusahaan. Tujuan kinerja karyawan menurut Sinambela (2019:503- 504), yaitu sebagai berikut

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki 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.

# Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. dan John H. Jackson (2019:183) mengemukakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan ;
2. Motivasi ;
3. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan ;
4. Hubungan kerja karyawan dan organisasi.

# Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (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 antara lain kerapihan, ketelitian, dan kemampuan ;

1. Kuantitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan ;

1. Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menciptakan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan

dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu ketepatan waktu.

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu penentu tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang hadir konsisten memiliki kesempatan lebih besar untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Indikatornya yaitu kehadiran tepat waktu dalam pekerjaan.

1. Kerja sama

Pentingnya kerja sama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Agar terciptanya kerja sama yang baik perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang kontruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi. Indikatornya yaitu hubungan dengan rekan kerja dan kekompakkan.

# Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk tabel :

# Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Penulis dan judul penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Yusuf A. Otori, Adamu Ndanusa, Adamu Jamilu, dan Jiya B. Kolo (2018)*Effect of Self Effcicay and Customer Aggression on Employee Performance Among Telecommunication Firms in Kaduna State**Dutse Journal of Economics and Development Studied (DUJEDS), Vol. 6, No.**2, December 2018* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Telekomunikasi Negeri Kaduna | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan variabel *Customer Aggresion* sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 2. | Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi (2019)Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal BaliE-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019 | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan Ramayana Mal Bali | 1. Menggunakan *Self efficacy* sebagai variabel bebas | 1. Menggunakan variabel *Locus of Control* sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 3. | Farah Diba Rizqika dan Hermin Endratno (2019Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal KorindahJurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI, Vol. XIX,No.2 Juli (2019) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Royal Korindah | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas | 1. Menggunakan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 4. | Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, AsriLaksmi Riani (2019) | Hasil penelitian menunjukkanbahwa *Self* | 1. Menggunakan*Self Efficacy* | 1. Menggunakan*Leadership Style*dan *Emplyoee* |

**Dilanjutkan…**

|  |
| --- |
| **Tabel 2.1 (Lanjutan)** |
|  | *The Effect of Leadership Style, Self Efficacy and Emplyoee on Employee Performance at the Sierra Leone Airport**International Journal of Multicultural and Multireligious Undertanding, Vol. 6,**No.2, (2019)* | *Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Sierra Leone Airport* | sebagai variabel bebas | *Trainging* sebagai variabel bebas2. Tempat penelitian |
| 5. | Jose Priska, Emy Rahmawati, dan Setio Utomo (2020)Pengaruh *Self Efficacy,* Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung RayaJurnal Bisni dan Pembangunan, Vol. 9,No. 1, 2020 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
3. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 6. | Fadila Almahdali, Syahir Natsi, Bakri Hasanuddin, dan Husnah (2021)*The Effect of Servant Leadership, Emotional Intelligence, and Self Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance of State- Owned Banks in Palu City**International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU), Vol. 8, No.**5, May 2021* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Kepemimpinan Pelayan sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kecerdasan Emosional sebagai variabel bebas
 |
| 7. | Hima Barima, Anastasia Anggarkusma dan Endah Lestari (2021) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas danKinerja | 1. Menggunakan Kompensasi sebagai variabel bebas |

**Dilanjutkan…**

|  |
| --- |
| **Tabel 2.1 (Lanjutan)** |
|  | Pengaruh Kompenasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JNE Cabang Kota Tegal*Perwira Journal of Economics and Business (PJEB), Vol.**1, No. 2, Agustus 2021* | positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | Karyawan sebagai variabel terikat | 1. Menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 8. | Misbachul Munir dan Samsul Arifin (2021)*The Influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance**Bakery in Mojokerto City*Jurnal Simki*Economic*, Vol.4, No.2, 2021 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Roti Mojokerto | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel bebas
3. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai

variabel terikat | 1. Tempat penelitian |
| 9. | Muhamad Azhari Kartiwa, R. K.Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja KaryawanPT. Kimia Farma, Tbk 4.2 (2021). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia FarmaTbk | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat Penelitian
 | 1. Menggunakan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas |
| 10. | Ira Yusnita Ali & Rusdiana Simamora (2022)*Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance*Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 6, No. 1,April 2022 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SamawoodUtama *Works Industries* | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai varibel terikat
 | 1. Menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas |
| 11. | Kamaluddin, Hasrul Azwar Hasibuan, dan Russiadi (2022)*An Effect Work Stress**and Work Motivation on Employee* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruhpositif dan signifikan | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
2. Menggunakan

Kinerja Karyawan | 1. Menggunakan Stress Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| **Dilanjutkan…** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Performance During the Covid-19 Pandemic at PT. Fast Food Indonesia (Case Study of KFC Branch Elephant Mada Medan)**Britain International of Humanities and Social Journal, Vol.4, No.2,**June 2022* | terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makanan Cepat Saji (KFC cabang Gajah Mada Medan) | sebagai variabel terikat |  |
| 12. | Dhiya Alifya & Nova Mardiana (2022)*The Effect of Self Efficacy, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at the Departement of Education and Culture of Lampung Province**ASIAN Journal of Economics and Busniness Management, Vol. 1,**No. 1, 2022* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
3. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas |
| 13. | Rahmat Hidayat, Saur Panjaitan (2022)*The Effect of Self- Efficacy, Talent Management and Continuous Improvement on Employee Performance*Jurnal BINANIAGA, Vol.07, No.02, 2022 | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Daelm Indonesia | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menambahkan variabel *Talent Management* dan *Continuous Improvement* sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 14. | Deny Sudrajat, Dewi Dahlia, Edy Hartono dan Japar Sodiq (2022)*Effect of Work Motivation and the Work Environment on Performance Emplyoees PT. Pos Indonesia (Persero) of**City of Cirebon* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai varibael bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas |

**Dilanjutkan…**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *Quantitative Economics and Management Studies,**Vol. 3, No. 3 (2022)* |  |  | **Tabel 2.1 (Lanjutan)** |
| 15. | Dewa Ayu Diah Arista, Wayan Mendra, Ni Luh Gede Putu Purnawati (2022)Pengaruh *Self Efficacy,* Motivasi dan Disipilin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel LLOYD’S INNBaliVALUES, Vol. 3, No. 1, 2022 | Hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel LLOYD’S INNBali | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 16. | Dimas Bima Anggriawan, Ida Bagus Made Widiadnya, dan Sapta Rini Widyawati (2022)Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy,* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang DenpasarVALUES, Vol.3, No.2, 2022 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self efficacy* brepengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Denpasar | 1. Menggunakan S*elf efficacy* sebagai variabel bebas | 1. Menggunakan Beban Kerja sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |
| 17. | Santy Fitria, Agus Sutarjo dan Nova Begawati (2022)Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Cargo PadangJurnal Matua, Vol.4, No.2, 2022 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Padang | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |

**Tabel 2.1 (Lanjutan)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 18. | Filberto Salim, Yovie Ernanda, Yenny, dan Wulansari (2023)*Effect of work Discipline, Work Environment and Work Motivation in Employee Performance at PT. Autostar Mandiri Technotama**Journal of Management Science (JMAS) Vol. 6, No. 1,**January 2023* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Autostar Mandiri Technotama | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas | 1. Menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas
 |
| 19. | Suhelmi Helia, Bibendri, Jerry Supriawan, dan Asrina Yanti*The Effect of Incentives, Work Motivation and Job Satisfaction on the Employee Performance of the Air Hangat Barat District Office at Kerinci Regency**Enrichment : Journal of Management, Vol.13**No. 1, 2023* | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Distrik Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci | 1. Menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan Insentif sebagai variabel bebas
2. Menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas
 |
| 20. | Ridwan Firmansyah, Nova Mardiana (2023)*The effect of psychological contract breaches and self efficacy on emplyoee performance**ASIAN JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS**MANAGEMENT,* Vol. 2, No. 1 2023 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Lampung Area | 1. Menggunakan *Self Efficacy* sebagai variabel bebas
2. Menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat
 | 1. Menggunakan *psychological contract breaches* sebagai variabel bebas
2. Tempat penelitian
 |

Sumber : Berbagai Jurnal dan data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana dengan tersedianya beberapa hasil penelitian yang relevan maka penelitian terdahulu ini memiliki acuan kerja guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis sebagai referensi dalam pembuatan penelitian ini.

# Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Agar konsep – konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran variabel *independent* yaitu Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

# Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri (*Self efficacy*) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan mengatasi tugas – tugas yang dihadapi. Keyakinan ini mencakup kemampuan pribadi dalam mengelola tugas, mengatasi rintangan, dan mencapai hasil yang diharapkan. Terkait dengan pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan yang telah diteliti sebelumnya oleh Rahmat Hidayat dan Saur Panjaitan (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daelm Indonesia.

Menurut peneliti Dewa Ayu Diah Arista, Wayan Mendra, dan Ni Luh Gede Putu Purnawai (2022) dalam jurnalnya, bahwa hasil penelitian menunjukkan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel LLOY D’S INN Bali.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Farah Diba Rizqika dan Hermin Endratno (2019) bahwa hasil penelitian menunjukkan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal Korindah.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, sebaliknya jika efikasi dirinya rendah maka kualitas kerja nya menurun.

# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan timbal balik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Santy Fitria, Agus Sutarjo dan Nova Begawati (2022). Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Padang.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Kamaluddin, Hasrul Azwa Hasibuan, dan Russiadi (2022) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Makanan Cepat Saji (KFC) cabang Gajah Mada Medan.

Selain itu juga penelitian lain dilakukan oleh Ira Yusnita Ali & Rusdiana Simamora (2022). Penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samawood Utama *Works Industries*.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, sebaliknya jika motivasi kerja tidak baik maka kualitas kinerja akan menurun.

# Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterkaitan efikasi diri dan motivasi kerja memiliki dampak yang kuat pada kinerja individu. Ketika efikasi diri yang tinggi bertemu dengan motivasi kerja yang kuat maka dampak yang dihasilkan kinerja yang efektif dalam mencapai tujuan. Penelitian efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Misbachul Munir dan Samsul Arifin (2021). Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik roti Mojokerto.

Kemudian menurut penelitian Dhiya Alifya dan Nova Mardiana bahwa hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Jose Priska, Emy Rahmawati, dan Setio Utomo (2020) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



# Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Sumber : Pengolahan Data oleh Peneliti (2023)

Keterangan :

= Pengaruh secara Simultan = Pengaruh Secara Parsial

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena baru

didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Ada dua hipotesis yang akan peneliti lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial.

1. Hipotesis Simultan

Efikasi Diri dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja.

1. Hipotesis Parsial
	1. Efikasi Diri mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ;
	2. Motivasi Kerja Mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.