

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dipenelitian ini, yaitu motivasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses seni maupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu

perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang mempunyai cara dan gaya tersendiri, dalam mencapai tujuan organisasi yang dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan seorang manajer.

Ada beberapa definisi manajemen menurut ahli diantaranya :

Manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dialih bahasakan oleh Rheza Pratama (2020:7) mendefinisikan bahwa: “Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.”

Menurut George R. Terry dalam Roni Angger (2020:1) menyatakan bahwa : “Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.”

Menurut Afandi (2018:1), manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia.

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

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut Amirullah (2018:8) menyatakan ada 4 (empat) fungsi manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pengarahan (*directing*)

Suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

4. Pengevaluasian (*evaluation*)

Proses pengawasan dan pengendalian performa perusahaan untuk memastikan langsung bahwa jalannya perusahaan sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga terciptanya sebuah tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.3 Unsur- Unsur Manajemen (6M)

1. *Man* (Manusia)

Manusia adalah unsur yang krusial terutama dalam memajukan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang unggul agar target tercapai.

2. *Money* (Uang)

Uang adalah hal penting dan perlu dilakukan manajemen. Uang adalah unsur yang menjadi landasan dari setiap aktivitas yang dijalankan. Oleh sebab itu, pengaturannya perlu dilakukan dengan baik agar dapat menghasilkan pengeluaran yang efektif dan efisien.

3. *Material* (Bahan)

Bahan ini merupakan unsur yang mendukung kegiatan. Pemilihan bahan atau materials ini juga perlu dipikirkan dengan bijak agar tidak ada material yang tersisa atau tidak diperlukan.

4. *Machine* (Mesin)

Mesin adalah alat yang digunakan untuk membuat hasil produksi. Mesin ini biasanya dalam bentuk peralatan atau sistem teknologi yang mendukung agar menghasilkan barang.

5. *Method* (Metode)

Metode adalah hal yang penting dan juga krusial untuk menjadi landasan dari berdirinya suatu usaha. Adanya metode ini berguna untuk memastikan kegiatan dari manusia sesuai dengan prosedur yang standar dalam bekerja.

6. *Market* (Pasar)

Unsur yang terakhir adalah pasar yang meliputi strategi, pengendalian, perencanaan yang berkaitan dengan pemasaran atau promosi. Adanya teknik pemasaran yang baik akan membantu dalam meningkatkan jumlah penjualan barang atau jasa.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui oranglain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai

oleh perusahaan. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa mereka seperti waktu, tenaga, dan pikiran untuk perusahaan serta mendapat imbalan berupa gaji dari perusahaan tersebut.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Edy Sutriso (2018:5) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Berbeda halnya dengan 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.

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

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hambali (2018:6) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam membentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan maka tujuan yang maksimal menjadi sulit. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaram untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam kehidupan organisasi sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik menggunakan manajemen yang baik dan terstruktur melalui manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Sri Larasati (2018:10) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

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

2. Tujuan Organisasional

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

3. Tujuan Fungsional

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

4. Tujuan Individual

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

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

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

2.1.2.4 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

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

1. Sasaran Perusahaan

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

2. Sasaran Fungsional

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

3. Sasaran Sosial

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

4. Sasaran Pribadi Karyawan

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

2.1.3 Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mampu melakukan kegiatan-kegiatan organisasi. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang kearah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Setiap pimpinan selalu berusaha melaksanakan motivasi kepada para bawahannya walaupun kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan atau cara untuk mendorong gejala dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan. Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia, yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia. Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor keberhasilan organisasi.

Selain itu terdapat beberapa pandangan para ahli mengenai definisi motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018:23) pengertian motivasi dari sisi individual adalah “Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S.P Hasibuan, 2019:143).

Motivasi menurut Sardiman (2018:73) bisa dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang bersedia melakukan sesuatu dan bila dirinya menyukai itu maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat diarsang oleh faktor dari luar dan motivasi itu dapat tumbuh dalam diri seseorang.

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 karyawannya. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Edy Sutrisno (2019:116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka

bumi ini.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang.

Faktor-faktor eksternal itu yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

2.1.3.3 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:146) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Teori-teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Malayu S.P Hasibuan (2019:152) yang mengatakan bahwa teori-teori motivasi diklasifikasikan/dikelompokkan atas :

1. Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materiil dan nonmateriil yang diterimanya semakin memuaskan semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (inner needs-nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan semakin giat orang itu bekerja.

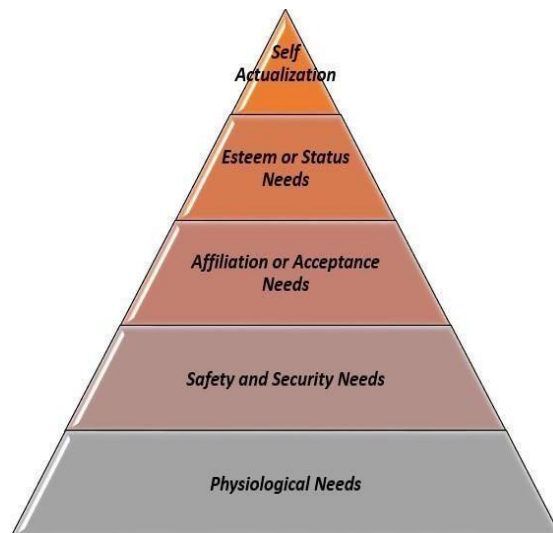
Penganut-nganut teori motivasi kepuasan, antara lain sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/ biologisnya, berbentuk uang/ barang dari hasil pekerjaannya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan system insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka memproduksi semakin besar penghasilam mereka.

b. Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Maslow kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki. Seperti terlihat pada Gambar 2.1 di bawah ini :



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow
Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2019:153)

1) *Physiological Needs*

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan

udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) *Safety and Security Needs*

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yaitu merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungan

4) *Esteem or Status Needs*

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) *Self Actualization*

Sel Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa

c. Herzberg's Two Factor Theory

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factors. Maintenance factors (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.
- 2) Faktor pemeliharaan mengangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik kepuasan pekerjaan (*job content*)

yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

d. MC Gregor Teori X dan Teori Y

Menurut teori X (teori tradisional) ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung kepada motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Menurut teori Y (teori demokratik) ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran, Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

e. Teori Mc. Clelland's

1) Achievement Motivation Theory

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya dan nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang

memotivasi seseorang adalah sebagai berikut :

2) *Need for Achievement* (kebutuhan akan prestasi)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

3) *Need for Affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut ini :

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging).
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance).
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

4) *Need for Power* (kebutuhan akan kekuasaan)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi bekerja giat.

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerja, yaitu seperti:

- 1) Upah yang adil dan layak,
- 2) Kesempatan untuk maju/ promise,
- 3) Pengakuan sebagai individu,
- 4) Keamanan kerja,
- 5) Tempat kerja yang baik,
- 6) Penerimaan oleh kelompok,
- 7) Perlakuan yang wajar,
- 8) Pengakuan atas prestasi.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori motivasi Claude S. George

1. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*).

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Bagian yang termasuk kedalam teori motivasi proses adalah sebagai berikut :

a. Teori harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu :

1. Harapan (*expectancy*)

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

2. Nilai (valence)

Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai/ martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

3. Pertautan (instrumentality)

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori keadilan (equaty theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/ salah), bukan atas suka/ tidak suka (*like or dislike*)

2. Teori Pengukuhan (*Reindorcement Theory*).

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis yaitu sebagai berikut :

- a. Pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- b. Pengukuhan negative (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

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 sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.4 *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy (efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan

efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan terjadi.

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy 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 & Marsudi, 2020:3).

Menurut Bandura dalam Hasanah et al. (2019:522) self efficacy sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

Menurut Irwansyah (2018:116) menyatakan bahwa : “Self Efficacy adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan – tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.”

2.1.4.2 Aspek-Aspek *Self Efficacy*

Aspek-aspek self efficacy menurut Bandura dalam (Hasanah et al., 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.

2.1.4.3 Dimensi Self Efficacy

Menurut Bandura dalam Hasanah et al. (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.

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

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Berikut ini definisi kinerja karyawan menurut beberapa para ahli :

Menurut Robbins (2016:212) Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa :

“Ditinjau dari sisi hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi aktual maupun prestasi yang diharapkan yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas, kuantitas, efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang ada.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

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

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

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

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap

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

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

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:218) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- a. Pekerjaan sesuai standar
- b. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas
- c. Hasil pekerjaan lebih baik

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- a. Hasil pekerjaan sesuai target

- b. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan
 - c. Hasil pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu
3. Ketepatan waktu
- Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- a. Karyawan selalu hadir tepat waktu
 - b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4. Efektivitas
- Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- a. Menyelesaikan tugas sesuai target waktu
 - b. Menggunakan sumber daya secara efektif
5. Kemandirian
- Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya atau komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
- a. Tanpa menunggu perintah
 - b. Karyawan dapat bekerja mandiri

2.1.6 Penelitian Terdahulu

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

sejenis.

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

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian, tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) Pengaruh <i>Self efficacy</i> , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya (Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No.1)	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan <i>Self efficacy</i> , Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya	<i>Self efficacy</i> , Motivasi dan Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja dan lokasi penelitian PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya
2.	Desi Permata Sari & Yeki Candra (2020) Pengembangan Karir, <i>Self efficacy</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi Vol.1 Issue3)	Bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir, <i>Self efficacy</i> dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Karyawan	<i>Self efficacy</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir
3.	Hani Ratnasari dan Nancy Yusnita (2018) Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Pegawai Pada PT Metraplasa (Jurnal ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Unpak, Vol.4, No.1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja pegawai.	Efikasi Diri, Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian PT Metraplasa
4.	Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan (2020) Pengaruh <i>Self</i>	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa	<i>Self efficacy</i> dan Kinerja	<i>Self Esteem</i> dan lokasi penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian, tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Tomo Food Industri; Sumedang), (Jurnal Sains Manajemendan Akuntansi Vol.8, No.2)	terdapat pengaruh signifikan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self efficacy</i> terhadap Kinerja karyawan di PT Tomo Food Industri, Sumedang	Karyawan	PT Tomo Food Industri; Sumedang
5.	M.Oktavia & S. Suryoko(2019) Pengaruh <i>Slef Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.6, No.1)	<i>Self efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	<i>Self efficacy</i> dan Kinerja Karyawan	<i>Locus of Control</i> dan lokasi penelitian PT. Semarang Intermedia Pers
6.	Dian Rizki Noviawati(2018) Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawaidengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya) Jurnal Ilmu Manajemen Vol.4 No.3	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Sedangkan, motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<i>Self efficacy</i> dan Kinerja Pegawai	Motivasi sebagai variabel Intervening dan lokasi penelitian PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya
7.	Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2018) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro (Jurnal Computech & Bisnis, Vol.10, No.2)	Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Motivasi kerja dan Kinerja pegawai	Lokasi penelitian Gramedia Asri cabang Emerald Bintaro
8.	Yoeyoeng Rahsel (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjajaran Bandung (Jurnal Manajemen Magister, Vol.02, No.02)	Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja	Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian Universitas Padjajaran
9.	Natalia Susanto (2019) Pengaruh	Hasil penelitian	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja,

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian, tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka AGORA, Vol.7, No.1	menunjukkan terdapat pengaruh antarmotivasi kerja pada kinerja karyawan	&Kinerja	Disiplin Kerja, & Lokasi Penelitian pada Penjualan PT Rembaka
10.	Jayanti Ardhani & SriLanggeng Ratnasari (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam Jurnal DIMENSI, Vol.8, No.2	Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.	Motivasi Kerja &Kinerja Pegawai	Lokasi penelitian diPT. PLN Batam
11.	Jacob Cherian & JollyJacob (2018) Impact of <i>Self efficacy</i> on Motivation and Performance of Employees at Department of Management, College of Business Administration, Abu Dhabi University, Abu Dhabi, UAE. International Journal of Business and Management; Vol. 8, No.14	In this study the researcher has attempted to assess the influence of self- efficacy on the performance of individuals at workplace and the mechanism by which self- efficacy of an individual determines his/her work related performance and motivation.	<i>Self efficacy</i> , Motivation, Performance of Employees	Case Study at Department of Management, College of Business Administration, Abu Dhabi University, Abu Dhabi, UAE
12.	Abdul Kanray Turay, Sri Salamah, & Asri LaksmiRiani (2019) The Effect of Leadership Style, Self- Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, Vol.6, Issue.2	It can be concluded that the three independent variables namely Leadership style, Training & development and Self- Efficacy have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.	<i>Self efficacy</i> & Employees Performance.	Leadership Style, Employee Training & Case Study at Sierra Leone Airport Authority.
13.	Ade Firmansyah, HarisMaupa, & Hardiyono (2020) The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar.	Referring to the results of statistical testing showed that the work motivation variable has significant effect on employee performance.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Environment, Discipline on Employees, & Case Study at Samsat Office Makassar.

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian, tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Hasanuddin Journal of Business Strategy, Vol.2, No.2.			
14.	Ryani Dhyana Parashakti & Muhammad Ekhsan (2020) The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Research in Business, Economic, and Education, Vol.2, Issue.3	Partially the work motivation variable has a positive and significant effect on the performance variable.	Work Motivation & Employees Performance.	Discipline & Case Study at PT Samsung Elektronik Indonesia.
15.	Ismet Sulila (2019) The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. International Journal of Applied Business & International Management, Vol.4, No.3.	Work Motivation (X2) has a positive effect on Employee Performance.	Work Motivation & Employees Performance.	Discipline & Case Study at BTPN Gorontalo.
16.	Enrico A. Rinaldi & Setyo Riyanto (2021) The effect of work motivation, work environment, and job satisfaction on organizational citizenship behaviour and their impact on employees performance of RSU Menteng Mitra Afia during the Covid-19 pandemic. International Journal of Research in Business and Social Science, Vol.10, No.6, 101-110.	Work Motivation affects Employee Performance at Menteng Mitra Afia Hospital.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour & Case Study at RSU Menteng Mitra Afia.
17.	M Tafri P, Pratiyo D, Siti Mariam (2018) The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job	There is a significant influence between Work Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction on PT. Gynura Consulindo.	Work Motivation & Employees Performance.	Transformational Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction & Case Study at PT. Gynura Consulindo.

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian, tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. Business and Entrepreneurial Review, Vol.18, No.2, Page 165-176.			
18.	Mukhlis, M. Adam, Muslim A. Djalil (2020) The Effect Of Work Discipline, Work Ethic And Work Environment On Work Motivation AndIts Impact On Employee Performance Of Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia. International Journal of Social Science and Economic Research, Vol.05, No.03.	Work motivation influences significantly on employee performance.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Discipline, Work Ethic And Work Environment & Case Study at Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia.
19.	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali(2018) The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in IndonesiaStock Exchange. International Review of Management and Marketing, Vol.7, No.3, Page 342-348.	The correlation between work motivation with employee performanc has the smallest or no dominant Relationship.	Work Motivation & Employees Performance.	Work Environment & Case Study at Indonesia Stock Exchange.
20.	Shafiq I. Haddad, Rand Abu Taleb (2018) The impact of self- efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities). Computers in Human Behavior, 55 (2018) Page 877-887.	The findings showed a good impact of <i>self efficacy</i> on the performance of faculty members.	<i>Self efficacy</i> & Performance.	Case Study at business faculty members in Jordanian University.

Sumber: penelitian terdahulu (2023), diolah oleh peneliti

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel Motivasi, *Self efficacy* dan Kinerja Karyawan sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

2.2 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 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 (X1), *Self efficacy* (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

2.2.1 Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Herman Hidayat dan Ivan Aries Setiawan (2018) terdapat pengaruh signifikan *Self efficacy* terhadap Kinerja karyawan di PT Sinar Elektronika SEB.

Diikuti dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Oktavia & Suryoko (2018) dalam

jurnalnya menyatakan bahwa *Self efficacy* mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

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

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja karyawan 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 karyawan tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi kerja menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja optimal mungkin. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi dan meningkatkan daya saing para karyawan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2018) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Yoeyoeng Rahsel (2018) 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 karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Self efficacy* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

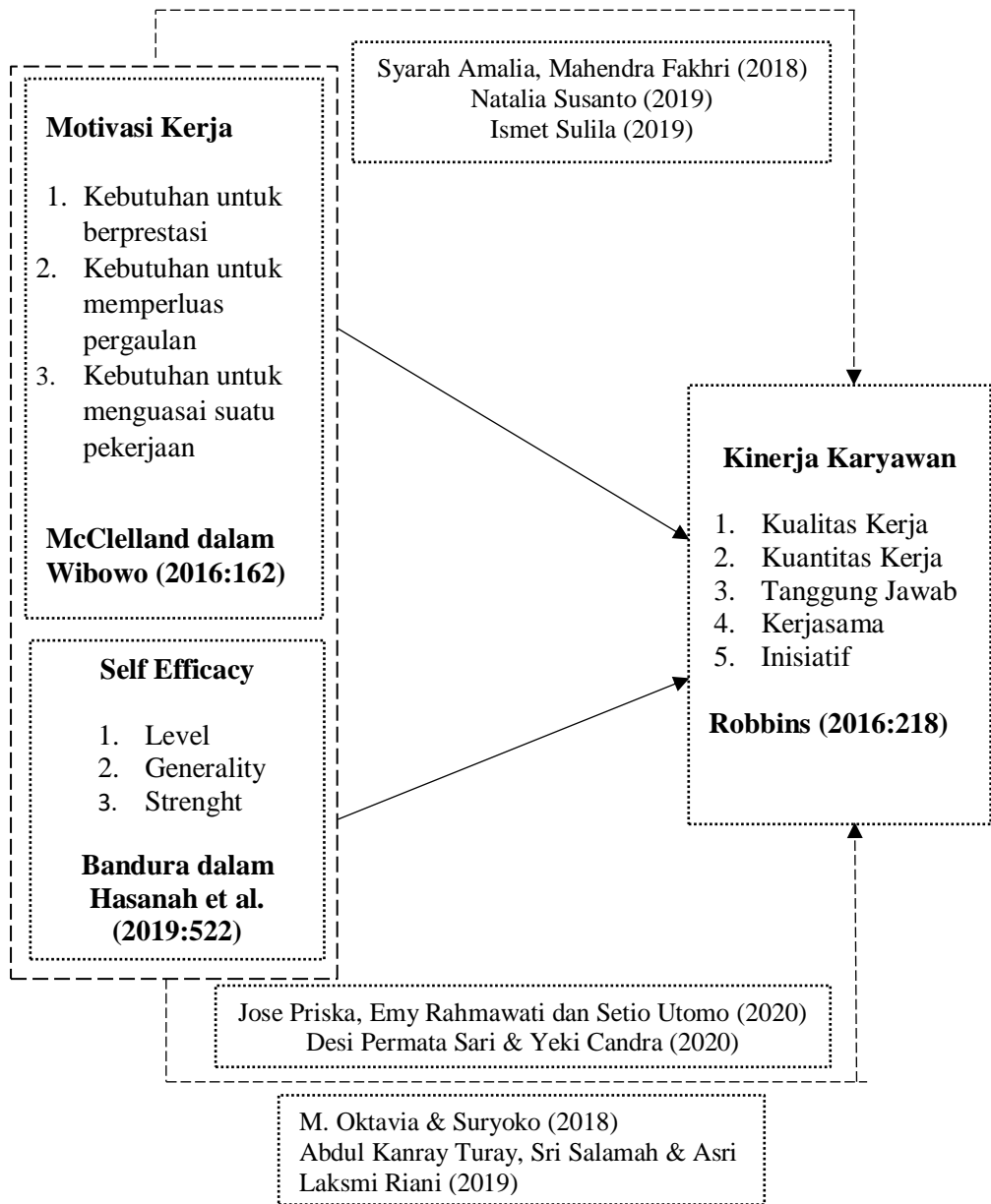
Dengan adanya kinerja karyawan yang baik dalam organisasi dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sikap-sikap positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti,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

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara Motivasi Kerja, *Self efficacy* terhadap Kinerja

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, *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 sebagai berikut:



Keterangan:

- > : pengaruh simultan
- - - - -> : pengaruh parsial

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan paradigma penelitian, hipotesis atau kesimpulan sementara yang diajukan sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

“Terdapat pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan”.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.