

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sekumpulan penjelasan dari berbagai ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai panduan dan informasi dalam melakukan penelitian. Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu penjelasan mengenai manajemen, manajemen sumber daya manusia, kapabilitas individu, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara khusus yang terfokus pada teori permasalahan yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas 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. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia

dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen secara etimologis berasal dari bahasa Perancis Kuno dan bahasa Italia. Dalam bahasa Perancis kuno “*management*” yang artinya seni mengatur dan melaksanakan, sedangkan dalam bahasa Italia “*meneggiare*” yang artinya mengendalikan (Roni Angger Aditama, 2020:10). Adapun definisi manajemen yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2019:1) menyatakan bahwa “Manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Griffin W. Ricky (2021:7) menjelaskan bahwa “*Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines*”

Pendapat dari Richard L. Daft (2022:54) menyatakan bahwa “*Management's job was to control and limit people, enforce rules and regulations, seek stability and efficiency, design a top-down hierarchy, and achieve bottom-line results. But to spur innovation, adapt to rapid environmental shifts, and achieve high performance, managers need different skills*”

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses yang meliputi

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Roni Angger Aditama (2020:10) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen terbagi menjadi empat fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaa (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakup pencapaiannya. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimumkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu system, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah suatu proses medistribusikan pekerjaan dan tugas – tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi. melalui pengorganisasian tersebut semua pihak dalam organisasi dipastikan dapat bekerja.

3. Pengarahan (Actuating)

Proses implementasi program guna dapat dijalankan oleh semua pihak yang ada dalam organisasi, serta proses motivasi agar semua pihak tersebut dapat yang menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas tinggi.

4. Pengendalian (Controlling)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai

dengan target yang diharapkan walaupun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019:1) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men, money, materials, machines, method, dan market.*

1. Manusia (*man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*money*)

Money (uang) merupakan uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji terhadap pegawai yang telah bekerja dan lain sebagainya.

3. Bahan (*materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*mechine*)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*method*)

Methods adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana.

6. Pasar (*market*)

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

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Susan, 2019).

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Marwansyah (2019:3), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang obyektif.

Pendapat dari Armstrong & Taylor (2020:42) menyatakan bahwa *“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”*

Pengertian manajemen sumber daya manusia juga disampaikan oleh Kurniawati (2021:3) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah cara dalam mencapai suatu tujuan dengan cara menggerakkan orang lain melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik. Selain itu disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam proses pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan program pegawai dalam rangka membantu mencapai tujuan organisasi. Dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan pegawai, putusan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebabsebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus

manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Menurut Armstrong dan Taylor yang dialih bahasakan oleh Sofyan Cikrat (2019:5) mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan dukungan pada organisasi dengan mendapatkan tujuan dengan mengembangkan dan mengimplementasikan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis.
2. Kontribusi terhadap pengembangan budaya yang memiliki performa tinggi.
3. Memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terampil, berkemampuan dan dibutuhkan.
4. Menciptakan hubungan kerja yang positif antara manajemen dan karyawan dan saling percaya.
5. Mendorong penerapan etika bisnis pada karyawan.

2.1.3 Kapabilitas Individu

Kapabilitas (kemampuan) individu menjadi hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik maka kinerja dari pegawai tersebut pasti baik juga. Kapabilitas merujuk pada kemampuan, atau ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Setiap individu mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan aktivitas tertentu. Sehingga dalam sebuah organisasi harus mengetahui kapabilitas yang digunakan dalam melakukan pengembangan pengetahuan untuk meningkatkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.3.1 Pengertian Kapabilitas

Kapabilitas artinya sama dengan kompetensi, yaitu kemampuan. Kemampuan dengan sendirinya juga kata sifat dan keadaan ditujukan kepada sifat atau keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan atas dasar ketentuan yang ada. Pemaknaan kapabilitas tidak sebatas memiliki keterampilan (*skill*) saja. Namun, lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan hingga cara mengatasinya. Adapun definisi kapabilitas yang dikemukakan para ahli adalah sebagai berikut:

Robbins dan Judge (2019) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rasyid menjelaskan bahwa kapabilitas adalah kemampuan atau kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Maley (2019) menyatakan bahwa *“Employee capabilities are one of the most important measures affecting firm performance and have been found to reflect an employee’s perception of her/his knowledge, skills, experience, network, ability to achieve results, and room for potential growth”*.

Korherr & Kanbach (2023) menyatakan bahwa *“Capability is a general term covering technical skills, functional expertise, and collaboration and social expertise. It is comprised of all the skills that employees can develop through education, further training, and seminars and capabilities that companies can acquire by hiring skilled individuals”*.

Pendapat dari Echtelt Van (2023) mengemukakan bahwa *“In the workplace, employee capability is the ability to perform their duties effectively. Possessing the*

required skills and knowledge for the job and the physical and mental ability to carry out the work are essential aspects of capability”.

Dari beberapa pengertian kapabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kapabilitas merupakan kemampuan yang dimiliki individu secara spesifik, detail dan benar-benar dikuasai secara baik untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.3.2 Manfaat Kapabilitas

Menurut Ruky (2019:107) menyampaikan bahwa manfaat kapabilitas memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

1. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kapabilitas sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

2. Memaksimalkan produktivitas

Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

3. Dasar pengembangan sistem remunerasi

Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

4. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

5. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus.

2.1.3.3 Faktor-faktor Kapabilitas

Kapabilitas seseorang dalam melakukan fungsinya sebagai pekerja berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2019) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rasyid menyebutkan bahwa kemampuan keseluruhan seseorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Ada tujuh kemampuan intelektual yaitu sebagai berikut:
 - a. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
 - b. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
 - c. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
 - d. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

- e. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
 - f. Visualisasi spasial, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
 - g. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.
2. Kemampuan Fisik yaitu kemampuan yang memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Ada sembilan kemampuan fisik yaitu sebagai berikut:
- a. Kekuatan dinamis yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot secara berulang-ulang atau terus-menerus.
 - b. Kekuatan tubuh yaitu kemampuan mengenakan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot perut).
 - c. Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
 - d. Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
 - e. Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggunakan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.
 - f. Fleksibilitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.

- g. Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda.
- h. Keseimbangan yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan.
- i. Stamina yaitu kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kapabilitas

Menurut Robbins dan Judge (2019) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rasyid menyatakan bahwa kapabilitas kemampuan atau kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan dimensinya yaitu keterampilan, pengetahuan, kemampuan menerima informasi, kemampuan menyampaikan inisiatif, dan kemampuan menerima sanksi.

1. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Keterampilan didapatkan dan dikembangkan melalui latihan atau *training* dan pengalaman dengan melakukan berbagai tugas. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Indikatornya yaitu sikap & perilaku, tanggung jawab, cekatan dan pelatihan.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami. Indikatornya yaitu memahami & menguasai informasi.

3. Kemampuan Menerima Informasi

Kreativitas dalam strategi sangat penting bagi karyawan untuk menjadikan daya serap serta menerima informasi dengan baik. Kemampuan dalam menerima informasi yang tersedia perlu kita mulai dengan menumbuhkan sikap kritis terhadap informasi yang didapat dengan selalu lakukan cross check, memperhatikan detail dalam informasi tersebut, dan tingkat kesuaian dalam kerangka pikir kita. Indikatornya yaitu sikap kritis dan ketelitian.

4. Kemampuan Menyampaikan Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan suatu yang baru atau asli ataupun menghasilkan suatu pemecahan masalah. Suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menentukan ide-ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu problema. Indikatornya yaitu kemampuan menyelesaikan masalah, kemampuan menentukan ide atau cara baru.

5. Kemampuan Menerima Sanksi

Kemampuan menerima sanksi merupakan suatu alat pemaksa guna ditaatinya suatu kaidah, undang-undang misalnya sanksi terhadap pelanggaran suatu

undang-undang ataupun disuatu instansi perusahaan. “Sanksi adalah tindakan-tindakan (hukuman) untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati ketentuan undang-undang peraturan perusahaan (KBBI)”. Menurut R. Subekti dan Tjitrosoediby (2019) menyatakan bahwa sanksi adalah alat pemaksa, dimana sanksi memaksa menegakkan hukum atau memaksa mengindahkan norma-norma hukum. Sanksi sebagai alat penegak hukum bisa juga terdiri atas kebatalan perbuatan yang merupakan pelanggaran hukum. Baik batal demi hukum maupun batal setelah ini dinyatakan oleh hakim. Indikatornya adalah disiplin atau ketaatan.

2.1.4 Self-Efficacy

Self-efficacy / Efikasi diri yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. *Self efficacy* atau efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan.

2.1.4.1 Pengertian *Self-efficacy*

Self-efficacy akan menentukan bagaimana seseorang dapat berpikir, merasakan, memotivasi diri sendiri, dan juga bagaimana ia akan dapat bertindak. Tingkat rasa pada *self-efficacy* dapat meningkatkan pencapaian manusia dan banyak jalan menuju kepada kesejahteraan pribadi dengan cara mengatur diri

dengan tujuan menantang dan mempertahankan komitmen pada diri sendiri. Efikasi diri akan mencerminkan keyakinan dari tiap individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas pada tingkatan kinerja yang lebih spesifik. *Self-efficacy* sendiri merupakan bentuk kepercayaan diri dalam melakukan berbagai hal. Adapun beberapa pengertian *self-efficacy* menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

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*”.

Menurut Astriani (2019: 39) mengemukakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang mengenai penyelesaian persoalan yang telah ditentukan berdasarkan kemampuan diri sendiri yang mendorong kebiasaan dan tindakan untuk mencapai suatu tujuan.

Pendapat dari Alwisol (2019:287) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa efikasi diri adalah penilaian diri dan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah maupun tujuan yang sudah ditetapkan serta kemampuan dalam menjaga kontrol terhadap pekerjaan di lingkungan yang sedang dihadapi.

2.1.4.2 Aspek-aspek *Self-Efficacy*

Aspek-aspek *self-efficacy* menurut Dinar & Sutarto (2023:522) ada empat yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, 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 menngusahakan dengan sebaik- baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.
3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

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

2.1.4.3 Peranan *Self-efficacy*

Menurut Lianto (2019:62) *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.

2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan

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.

3. Menentukan cara piki dan reaksi emosional

Individu dengan efikasi diri rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar – besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan 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.

4. 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 peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-efficacy*

Tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi.

Ini disebabkan adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan

kemampuan diri individu. Menurut Hasanah et al (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.

2. 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.

3. Sifat dari tugas yang diberikan 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 dengan tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif Eksternal

Intensif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran Individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat control yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi.

6. 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.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Self-efficacy*

Menurut Alwisol (2019:287) menyatakan bahwa *self-efficacy* dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu :

1. *Level*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang di hadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut. Berikut merupakan indikator dari dimensi *level* :

- a. Bertahan menghadapi hambatan
- b. Menghadapi kesulitan pekerjaan

2. *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Berikut merupakan indikator dari dimensi *generality* :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- b. Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas maupun sempit

3. *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self-efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan bila *Self-efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Berikut merupakan indikator dari dimensi *strength* :

- a. Dapat memotivasi melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi. Untuk mempertahankan produktivitas, organisasi sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu Setiap perusahaan atau organisasi harus berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Adapun pengertian kinerja pegawai menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Robbins & Coulter (2019:65) menyatakan bahwa *“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”*. Yang memiliki arti: Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Pendapat dari John Miner, (2019:28) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa: *“Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time”*.

Menurut Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Yang memiliki arti: Kinerja

adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sehingga dapat disimpulkan secara singkat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan tindakan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:200) tujuan penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai

7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara tasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) dimensi dan indikator kinerja pegawai antara lain adalah:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, ketelitian, dan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kemampuan kerja.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu jalinan kerja sama dan kemampuan bekerja secara tim.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu inisiatif dalam mengambil tindakan dan pekerjaan diselesaikan secara mandiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mushlahul Halim (2020) Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui budaya ocb di korwil dinas pendidikan kecamatan sedan. (Elementary School Journal	Efikasi diri dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Variabel independen (X ₁) Efikasi Diri. 2. Variabel dependen (Y) Kinerja.	1. Objek penelitian. 2. Variabel independen (X ₂) Kepuasan Kerja

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 10, No. 3. 2020)			
2.	<p>Sarjani Saragih, Elisabet Siahaan (2021)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreativitas terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih</p> <p>(Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 6, No. 2. 2021)</p>	<p>Stres Kerja, Efikasi Diri, dan Kreativitas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>1. Variabel independen (X₂) Efikasi Diri</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel Independen (X₁) Stres Kerja</p> <p>3. Variabel Independen (X₃) Kreativitas</p>
3.	<p>Vera Berliana, Tutuk Ari Arsanti (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Self-efficacy</i>, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja</p> <p>(Jurnal Maksipreneur, Vol. 7, No. 2. 2018)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>self-efficacy</i>, kapabilitas, dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1. Variabel independen (X₁) <i>Self-Efficacy</i></p> <p>2. Variabel independen (X₂) Kapabilitas</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X₃) Perilaku Kerja Inovatif</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>Abdul Khodir, Makmur (2020)</p> <p>Analisis Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>, Kapabilitas Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu</p> <p>(Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, No. 3. 2020)</p>	<p>Secara parsial hanya variabel <i>self-efficacy</i> dan kapabilitas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara simultan variabel <i>self-efficacy</i>, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen (X_1) <i>Self-efficacy</i> 2. Variabel dependen (X_2) Kapabilitas 3. Variabel dependen (Y) Kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Variabel independen (X_3) Perilaku kerja inovatif
5.	<p>Ridho Pratomo (2022)</p> <p>Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening</p>	<p>Efikasi diri dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan dan keterikatan karyawan pada karyawan di pt Taspen (persero) kantor cabang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen (X_1) Efikasi Diri 2. Variabel dependen (Y) kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Variabel intervening Keterikatan Karyawan

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Vol. 11, No. 04. 2022)	Jambi.		
6.	<p>Junaidi (2017)</p> <p>Kapabilitas kerja pegawai, prosedur kerja, budaya kerja dan kualitas pelayanan public</p> <p>(Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Vol. 14, No. 2, Januari 2017)</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara kapabilitas kerja pegawai, prosedur kerja dan budaya kerja, dengan kualitas pelayanan publik pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Indragiri Hulu</p>	<p>1. Variabel independen (X_1) Kapabilitas Kerja Pegawai</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X_2) Prosedur kerja</p> <p>3. Variabel independen (X_3) Budaya Kerja</p> <p>4. Variabel dependen (Y) kualitas pelayanan publik</p>
7.	<p>Ismail Setia Bintang (2022)</p> <p>Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pt. Perkebunan nusantara iv (persero) medan</p>	<p>Secara tidak langsung efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja</p>	<p>1. Variabel independen (X_1) Efikasi Diri</p> <p>2. Variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X_2) motivasi kerja</p> <p>3. Variabel intervening disiplin kerja</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Rita Elisabet (2021)</p> <p>Pengaruh <i>self-efficacy</i>, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan unit pengelola kegiatan (upk) mandiri kecamatan rambah samo kabupaten rokan hulu</p> <p>(Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 3, No. 2. 2021)</p>	<p>Menunjukkan <i>self-efficacy</i>, kapabilitas dan perilaku kerja inovatif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen (X_1) <i>Self-Efficacy</i> 2. Variabel independen (X_2) kapabilitas 3. Variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Variabel independen (X_3) perilaku kerja inovatif
9.	<p>Mira Novita Sari, Marjam Desma Rahadhini, Sunarso (2018)</p> <p>Pengaruh disiplin kerja dan kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Survei pada Pegawai Kantor</p>	<p>Disiplin kerja, kapabilitas individu dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen (X_2) Kapabilitas Individu 2. Variabel dependen (Y) Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Variabel intervening kepuasan kerja

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pelayanan Pajak Pratama Surakarta)</p> <p>(Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 18, 2018)</p>			
10.	<p>Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self-Efficacy</i>, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya</p> <p>(Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 9, No. 1, 2020)</p>	<p><i>Sel-efficacy</i>, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel independen (X_1) <i>Self-Efficacy</i></p> <p>2. Variabel dependen (Y) Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X_2) Motivasi</p> <p>3. Variabel independen (X_3) Kepuasan kerja</p>
11.	<p>Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Individual Capability</i> dan Motivasi terhadap Kinerja</p>	<p><i>Individual Capability</i> dan Motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel</p>	<p>1. Variabel independen (X_1) <i>Individual Capability</i></p> <p>2. Variabel dependen (Y) Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Varabel independen (X_2) Motivasi</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu</p> <p>(Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, No. 1, 2018)</p>	<p>kinerja karyawan</p>		
12.	<p>Gusti Rahmatullah (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera</p>	<p><i>Self-efficacy</i> dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel independen (X₁) <i>Self-Efficacy</i></p> <p>2. Variabel dependen (Y) Kinerja karyawan</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X₂) Motivasi kerja</p>
13.	<p>Dwi Utami Hasan (2020)</p> <p>Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo</p> <p>(Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 6, No. 2, 2020)</p>	<p><i>Self-efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulanga Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo</p>	<p>1. Variabel independen (X₁) <i>Self-effucacy</i></p> <p>2. Variabel dependen (Y) Kinerja pegawai</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X₂) <i>Self esteem</i></p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	<p>Dini Yunita Ayundasari, Achmad Sudiro, Dodi Wirawan Irawanto (2017)</p> <p><i>Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction</i></p> <p>(Juornal of Applied Management, Vol. 15, No. 4, 2017)</p>	<p><i>Work motivation, self-efficacy and job satisfaction influence employee performance</i></p>	<p>1. Variabel independen (X₂) <i>Self- efficacy</i></p> <p>2. Variabel dependen (Y) <i>Employee performance</i></p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X₁) <i>Motivasi kerja</i></p> <p>3. Variabel independen (X₃) <i>job satisfaction</i></p>
15.	<p>Kadek Tiarani Damayanti Putri, Ni Luh Sari Widhiyani (2021)</p> <p><i>The Effect Of Personal Capability, Organizational Size And Leadership Style On Employee Performance</i></p> <p>(International Journal of Economics and Management</p>	<p><i>The results of the analysis show that personal capability and leadership style has a positive effect on employee performance, while organizational size has no effect on employee performance.</i></p>	<p>1. Variabel independen (X₁) <i>Personal capability</i></p> <p>2. Variabel dependen (Y) <i>Employee performance</i></p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Variabel independen (X₂) <i>Organizational size</i></p> <p>3. Variabel independen (X₃) <i>Leadership style</i></p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Studies, Vol. 8, No, 8, 2021)			

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 terdapat beberapa kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu variabel kapabilitas, *self-efficacy* dan kinerja pegawai. Akan tetapi terdapat juga beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu kepuasan kerja, perilaku kerja inovatif, motivasi, budaya kerja dan disiplin. Dilihat dari judul atau variabel pada penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa sudah banyak yang menggunakan variabel kapabilitas, *self-efficacy*, dan kinerja pegawai sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya. Namun, belum banyak yang meneliti tentang pengaruh kapabilitas individu dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau alur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel. Menurut Sugiyono (2022:95) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.3.1 Pengaruh Kapabilitas Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Kapabilitas merupakan proses mengaplikasikan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan strategi pekerjaan yang telah diterapkan dan dapat memberikan nilai bagi suatu organisasi. Kapabilitas individu yang tinggi dapat berdampak pada kinerja yang tinggi. Oleh karenanya, strategi untuk meningkatkan kapabilitas yang dapat menunjang kinerja cukup dibutuhkan. Individu yang terus belajar untuk mengembangkan kapabilitasnya dapat menjadi semakin trampil dan dapat mempengaruhi kinerjanya (Berliana & Arsanti, 2018).

Kapabilitas individu sangat penting dimiliki oleh karyawan karena dengan adanya kemampuan berpikir, menganalisis, dan memahami masalah yang terjadi, karyawan akan mampu memecahkan segala permasalahan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan. “Kapabilitas adalah kemampuan individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat” (Novita Sari et al., 2018).

Hal ini diperkuat adanya pengaruh kapabilitas individu terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh Mariani et al (2018) dengan judul Pengaruh *Individual Capability* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu yang menyatakan bahwa

kapabilitas individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

2.3.2 Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi diri sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai yang mana adanya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja tenaga pegawai, sehingga pegawai tetap terjaga dan mampu untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan produktifitas di kantor. Efikasi diri berperan penting dalam seseorang terutama dalam menjalani pekerjaan yang dilimpahkan. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja (Saragih & Siahaan, 2021).

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Ismail Setia Bintang, 2022).

Hal ini diperkuat adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh Priska & Rahmawati (2020) dengan judul Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya yang menyatakan bahwa efikasi diri

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

2.3.3 Pengaruh Kapabilitas Individu dan Self-efficacy Terhadap Kinerja

Pegawai

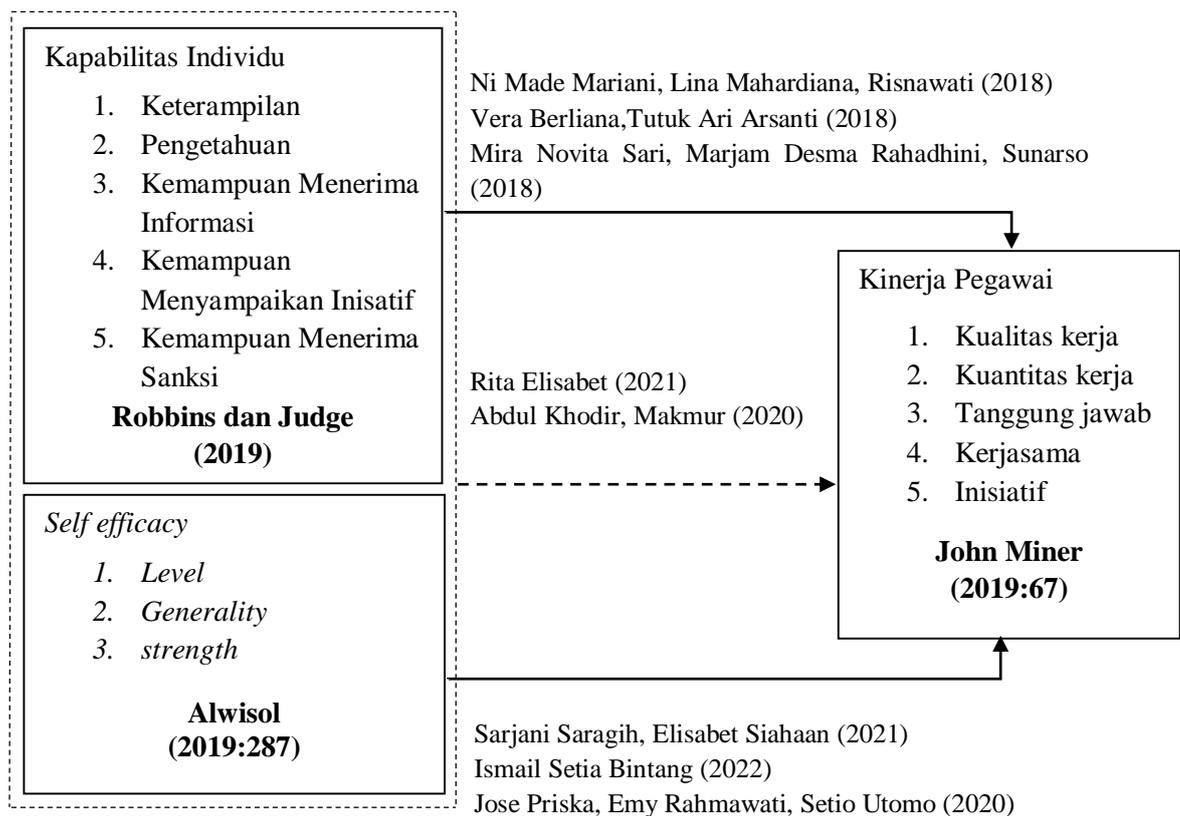
Kapabilitas memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. Kapabilitas yang dimiliki seorang pegawai akan menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kapabilitas individu yang tinggi dapat berdampak pada kinerja yang tinggi. Sama halnya dengan *self-efficacy*, apabila individu dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya, dimana itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila diaplikasikan ke dalam dunia kerja *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya (Khodir & Makmur, 2020).

Adapun pengaruh kapabilitas individu dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh Elisabet (2021) dengan judul Pengaruh *Self-efficacy*, Kapabilitas dan Kerilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan unit pengelola kegiatan (upk) mandiri Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu yang menyatakan bahwa kapabilitas individu dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:72) mendefinisikan bahwa, “Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”.

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan sehingga belum melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum memperoleh jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan

Kapabilitas individu dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Secara parsial

- a. Kapabilitas individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- b. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai