

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menjelaskan teori yang berkaitan dengan masalah penelitian, yaitu Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Kajian Pustaka ini menjelaskan prestasi yang relevan dengan variabel permasalahan yang dikemukakan oleh para ahli. Teori-teori dalam penelitian ini meliputi penelitian ilmiah dari para ahli, mulai dari pemahaman secara umum hingga pemahaman yang terfokus pada teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain, aktivitas tersebut mencakup Tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Setiap kegiatan organisasi perusahaan dituntut adanya suatu manajemen yang baik agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus terjamin. Manajemen yang baik merupakan hasil cipta, karsa, pikiran dan perbuatan manusia yang dapat menolong manusia dalam mencapai tujuannya. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang

memadai, tetapi yang menentukan baik buruknya manajemen adalah cara berfikir dan bertindak

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengelola, mengatur. Sementara dalam kamus Inggris-Indonesia karangan Echols dan Shadily (2019:1) *management* disebutkan berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan.

(Robbins dan Mary (2018:7), mendefinisikan:

Management is involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively), Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan yang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien

Dethan (2019: 1) berpendapat:

Manajemen adalah satu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Malayu S.P. Hasibuan (2019:1) menyatakan:

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

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah 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 pelaksanaan. Berikut penjelasan dari fungsi manajemen menurut (G. R Terry dalam Sukarna 2018:21):

1. Perencanaan (*Planning*)

Sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langka-langka yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

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

3. Penggerakan (*Actuating*)

Sebagai cara untuk menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta mengerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dan organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa fungsi manajemen diantaranya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dengan adanya fungsi manajemen organisasi dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.1.3 Unsur Unsur Manajemen

Unsur-unsur Manajemen adalah manusia (*Man*), barang-barang (*Materials*), mesin (*Machines*), metode (*Methods*), uang (*Money*), dan pasar (*Market*) Menurut (Firmansyah & Mahardhika 2018, hlm.4). Keenam unsur-unsur atau sarana manajemen ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam penjelasan dari masing-masing unsur pokok manajemen.

1. *Man*

Manusia merupakan sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. *Money*

Uang merupakan faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal Keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*Budget*), upah karyawan (*Gaji*), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. *Materials*

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. *Machine*

Mesin dapat berupa berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. Method

Metode adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. Market

Pasar merupakan tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung.

2.1.1.4 Pentingnya Manajemen

Manajemen adalah ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, serta pengawasan kegiatan demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan. Seluruh organisasi atau perusahaan membutuhkan ilmu manajemen, karena tanpanya, organisasi atau perusahaan akan kesulitan dalam meraih tujuan Bersama.

Hari Sucahyowati (2017) mendefinisikan, bahwa ilmu manajemen diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, menjaga keseimbangan antar berbagai tujuan, serta guna mencapai efisiensi dan efektivitas.

Atas dasar tiga hal tersebut, ilmu manajemen sangat penting untuk dipelajari dan diterapkan dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, atau instansi menurut pimpinan untuk dapat mencari, mendayagunakan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik, sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani sebuah masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas instansi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan instansi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari pegawai manajemen sumber daya manusia dengan melakukan suatu prosedur yang berkelanjutan, yang bertujuan untuk memasok suatu instansi atau perusahaan dengan orang yang tepat. Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia:

Arif Yusuf Hamali (2018, 2) berpendapat:

Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

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.

Kaehler & Grunde, 2019) menyatakan :

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber daya Manusia atau manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut,

mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak di capai.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Berikut fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Melayu S.P. Hasibuan 2019:21):

1. Perencanaan

Perencanaan dilakukan melalui program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengerahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagian perusahaan/instansi pemerintah.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan/instansi pemerintahan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peranturan-peraturan perusahaan/instansi pemerintahan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan

6. Pengembangan

Pengembangan berkaitan dengan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan/instansi pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian berkaitan dengan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan/instansi pemerintahan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkannya kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan berkaitan dengan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian hubungan kerja pegawai disebabkan oleh keinginan karyawan, putusan perusahaan/instansi pemerintahan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan/instansi pemerintah dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan/instansi pemerintahan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Berikut beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:5):

1. Tujuan Sosial

Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Menggunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan

- d. .Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan

3. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Dalam membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan/instansi pemerintahan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai, termasuk sumber daya manusianya. Pengelolaan dengan baik haruslah diterapkan agar dapat berguna dalam perusahaan/instansi pemerintahan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan/instansi pemerintahan seperti halnya dengan

departemen yang lain, departemen Sumber Daya Manusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki instansi terutama dalam Pengelolaan SDM haruslah diterapkan agar dapat berguna dalam perusahaan/instansi pemerintahan karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan/instansi pemerintahan.

2.1.3 *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mengatasi sesuatu bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Zimmerman dalam Flora Puspitaningsih (2018:77) berpendapat bahwa individu dengan *Self Efficacy* tinggi percaya diri untuk memahami pelajaran, untuk menyelesaikan masalah pendidikan, dan untuk memilih program yang sulit.

Baron dan Byrne (dalam Ariska dkk, 2020: 15) menyatakan :

Menyatakan dalam ilmu psikologi, keyakinan dan kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu disebut dengan efikasi diri.

Astuti dan Pratama (2020:149) berpendapat bahwa :

Efikasi diri adalah perasaan yakin akan kemampuan dalam efikasi diri dapat menumbuhkan semangat untuk belajar menjadi lebih baik. Efikasi diri berperan menentukan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap berbagai saran, tugas dan tantangan.

Efikasi diri pada dasarnya adalah sebuah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Orang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka

memiliki kekuatan untuk mengubah apa yang terjadi di sekitar mereka, sementara mereka dengan efikasi diri rendah percaya bahwa mereka pada dasarnya tidak berdaya. Menganggap diri saya pada dasarnya tidak berdaya. Orang dengan efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah dalam situasi sulit, dan orang-orang di sekitarnya juga berada dalam situasi sulit, sedangkan orang dengan efikasi diri tinggi bekerja keras untuk mengatasi tantangan yang menghadang.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self Efficacy erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa merupakan faktor internal maupun eksternal. Menurut Ghufroon dan Risnawati (2014: 7-10) efikasi diri dapat dipengaruhi melalui sumber sebagai berikut:

1) Pengalaman keberhasilan

Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negative dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang

2) Pengalaman orang lain

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan

3) Persuasi verbal

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan- kemampuan

yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang langsung dialami atau diamati individu.

4) Keadaan fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:77) *Self Efficacy* dibedakan atas tiga dimensi, yaitu *level/magnitude*, *generallity* dan *strength*. berikut ini adalah dimensi dan indicator dari *Self Efficacy*:

1) *Magnitude* (Tingkat Kesulitan Tugas)

- a. Menghindari situasi dan perilaku diluar batas kemampuan. Analisa pilihan perilaku yang akan dicoba
- b. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit. *Generality* (Luas Bidang Perilaku)
- c. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- d. Keyakinan hanya pada bidang khusus.

2) *Generality* (Luas Bidang Perilaku)

- a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
- b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.

3) *Strenght* (Derajat Keyakinan atau Pengharapan)

- a. Keyakinan efikasi yang lemah.
- b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
- c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
- d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya.

2.1.4 Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah suatu kegiatan yang menyusun bahan-bahan untuk menciptakan *masterpiece* pribadi, dengan mencakup penyediaan kesempatan belajar, perancangan program pelatihan yang terencana, serta evaluasi program itu sendiri. Adapun beberapa pengertian dari peneliti terdahulu yang menjelaskan tentang pengembangan sumber daya manusia yaitu :

Sukartaji (2018:79) menjelaskan :

Pengembangan sumber daya manusia dapat di lihat dari dua cara, yakni secara mikro dan makro. Pengembangan sumber daya manusia makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangkai mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan sumber daya manusia mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.

Andika (2019: 20) mendefinisikan :

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan usaha yang telah direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

Hasibuan, (2019:10) berpendapat:

Pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya

Berdasarkan pendapat tersebut, kesimpulannya bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pelatihan,

pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan. Pengembangan SDM dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development* (HRD) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan karyawan sehingga kuantitas dan kualitas menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki keterampilan baik *human skill*, *managerial skill*, dan *technical skill* yang semakin baik (Prayudi, 2017).

Dengan demikian, pengembangan SDM dapat menciptakan karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan serta karyawan memiliki keterampilan yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan (SDM)

Mangkunegara (2020:132) berpendapat bahwa faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pengembangan dan pelatihan yaitu: perbedaan individu di antara karyawan, hubungan dengan analisis jabatan, memotivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta, seleksi instruktur, metode pelatihan.

2.1.4.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan yang cukup jelas. Tujuan sebenarnya untuk meningkatkan kualitas pekerja atau individu melalui

sebuah program. Pelatihan dan pendidikan lanjutan, namun secara lebih rinci tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam sebuah pekerjaan Produktivitas yang tinggi adalah kebutuhan setiap bisnis. Ketika produktivitas meningkat, lebih banyak pekerjaan diproduksi. Hasilnya akan lebih banyak mendapatkan untung dan berharap semua karyawan produktif setiap hari. Untuk mencapai hal tersebut, perlu disuntikkan kinerja perusahaan melalui pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Mitigasi kerusakan produk Bagi sebuah perusahaan, kesalahan operasional yang berujung pada kerusakan produk tentunya merupakan kerugian yang besar. Kesalahan kecil bisa ditolerir, tapi diulang terus menerus bisa menimbulkan masalah besar. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengerjakannya tidak dapat diandalkan atau memiliki masalah. Jadi ini harus diminimalisir. Pengembangan sumber daya manusia dapat meminimalkan cacat produk. Karyawan yang dipindahkan dilatih sebelumnya untuk menilai sejauh mana kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka dan mencapai tujuan yang diperlukan.
- 3) Pastikan semuanya berjalan dengan efisien Ketika karyawan melakukan tugas dengan tidak efisien, hal itu memengaruhi efisiensi waktu mereka, yang memengaruhi tingkat penyelesaian mereka, tetapi mereka lambat menyelesaikan tugas lainnya. Oleh karena itu, SDM terutama bagian HRD melatih karyawan untuk melakukan hal tersebut Melakukan tugas dengan terampil, mahir, dan efisien. Agar pelatihan berjalan sesuai rencana dan efisien, PT. Kharisma Utama Sentosa pertama-tama perlu mengetahui apa yang baik

dan apa yang benar. Semua ini dirinci dalam manual manajemen personalia perusahaan.

- 4) Tingkatkan sikap kepemimpinan Pada dasarnya setiap orang adalah pemimpin setidaknya untuk dirimu sendiri. Namun kenyataannya, tidak semua karyawan bisa memimpin orang lain. Misalnya, bagaimana jika seorang karyawan adalah atasan dari karyawan lain, tetapi karyawan tersebut tidak proaktif? Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan sikap kepemimpinan. Ada banyak kegiatan yang memungkinkan karyawan menunjukkan jiwa kepemimpinan dan kepemimpinan. Karyawan juga dapat membuat keputusan yang tepat. Karyawan harus mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Pengembangan sumber daya manusia adalah jiwa.
- 5) Memotivasi karyawan atau orang Moral yang baik adalah komitmen mutlak karyawan, kejujuran, kerendahan hati dan kemauan bekerja keras untuk menjadi nomor satu. Kejujuran penting ketika karyawan mengklaim retensi. Integritas adalah komoditas mahal yang harus dipupuk oleh setiap karyawan. Banyak perusahaan harus melakukannya karena penipuan.\

2.1.4.3 Fungsi dari Pengembangan SDM

Sudrajat Cahyono (2018) berpendapat, bahwa fungsi pengembangan SDM adalah: Fungsi pengadaan lapangan kerja Fungsi rekrutmen yang pertama antara lain meliputi kegiatan penentuan kebutuhan personel dari segi kualitatif dan kuantitatif. Organisasi perlu memahami keterampilan yang mereka butuhkan dan jumlah orang yang ingin mereka pekerjakan. Kedua, pengembangan sumber daya manusia membantu merekrut pekerja secara efektif dan efisien. Pekerja yang memenuhi kualifikasi tersebut menguntungkan perusahaan. Ketiga fungsi

Rekrutmen tersebut bertujuan untuk menyeleksi pelamar dan menempatkan tenaga kerja sesuai dengan posisi yang sesuai. Keempat, memberikan pelatihan dan pendidikan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas bagi pekerja baru.

1. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja Fungsi jaminan ketenagakerjaan meliputi pelaksanaan program ekonomi dan non ekonomi yang diharapkan dapat membawa ketenangan kerja bagi para pekerja sehingga dapat bekerja dengan konsentrasi dan konsentrasi. Keadaan ini diharapkan akan menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan.
2. Fungsi pemutusan kerja Pengembangan Sumber Daya Manusia disebut juga dengan Pemutusan Hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja, atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dikarenakan kinerja karyawan yang tidak mampu memenuhi keinginan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia jelas dibutuhkan oleh perusahaan dan organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Pengembangan SDM

Indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Sukartaji (2018:79) adalah:

- 1.) Rotasi unit kerja: Menata ulang pekerjaan yang cenderung melakukan aktivitas yang berbeda pada skala yang berbeda untuk menghindari kebosanan dan kinerja yang buruk yaitu kejenuhan karyawan, kompetensi karyawan, dan lingkungan pekerjaan.
- 2.) Pelatihan instruktur kerja
Perintah kerja diberikan langsung kepada karyawan terutama dalam membantu: retensi pengetahuan dan keterampilan, keterlibatan karyawan, dampak pada metrik kinerja organisasi, kepuasan pemangku kepentingan

3). Magang

Magang merupakan proses belajar dari seseorang atau orang yang lebih berpengalaman. dalam magang perlu diperhatikan kehadiran, disiplin, ketepatan; minat, semangat, kerja, pengertian, penampilan dan kepercayaan diri. kekompakan dalam kelompok dan kepemimpinan, penguasaan Materi

4). Pengarahan

Pengarahan berfungsi memerintahkan seluruh karyawan untuk bekerja secara efektif dan mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan: a) koordinasi, b) motivasi, c) komunikasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggapan atas keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. kinerja ini sering Kita jumpai ketika kita mengetahui bahwa suatu organisasi menghadapi krisis yang serius. dalam organisasi mereka. Peningkatan kinerja adalah kegiatan jangka panjang, seimbang, direncanakan secara sistematis yang melibatkan banyak orang. Hasilnya biasanya tidak terasa dalam waktu singkat, tetapi jika dilakukan dengan benar, mereka dapat mengubah budaya kerja dan budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dicapai dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai perilaku, salah satunya berupa pengembangan diri.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Hal ini ditegaskan oleh Afandi (2018: 84) bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya, menurut Mangkunegara

(2018:70) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2018:67) menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

2.1.5.2 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menggunakan rumus: Kinerja Manusia = Kompetensi + Motivasi Motivasi = Sikap + Keadaan. Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*competence*) meliputi kemampuan laten (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) yang terlatih penuh untuk posisinya dan mahir dalam pekerjaan sehari-hari akan dengan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pekerjaan, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kompetensi mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan. Sedangkan faktor motivator

menjadikan pegawai mandiri dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.3 Alat Pengukuran Kinerja

Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui seberapa sukses suatu perusahaan/instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya adalah key performance indicator (KPI). Sebagai alat untuk mengukur efektivitas implementasi strategi bisnis, KPI dapat menentukan pertumbuhan dan keberhasilan bisnis/instansi pemerintah. Menurut Moehariono (2019:108), persyaratan menyusun indikator dalam KPI adalah: tidak menimbulkan kesalahpahaman; dapat diukur secara objektif dan jelas baik secara kuantitatif maupun kualitatif; Relevan, dapat menangani aspek objektif yang relevan

2.1.5.4 Dimensi dan Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berprestasi dengan karyawan lain, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, inisiatif kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi penulis selama melakukan penelitian untuk memperkaya teori yang digunakan dalam penelaahan terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian yang digunakan menyangkut pengaruh *Self Efficacy* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah Beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal dan internet untuk membandingkan dan menemukan persamaan dan perbedaannya, secara khusus sebagai berikut:

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Stevani Sebayang, S.Kom, MM. , Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. “Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia” e-Proceeding of Management Vol.4, No.1 April 2017 Page 335	Hasil pengujian membuktikan bahwa <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.	1. <i>Self Efficacy</i> 2. kinerja Karyawan	1. <i>Self Esteem</i>
2	Herman Hidayat, Ivan Aries Setiawan. “Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Pt. Tomo Industri, Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII No. 2. 2016.	Hasil pengujian membuktikan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. <i>Self Efficacy</i> 2. kinerja karyawan	1. <i>Self Esteem</i>

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Regina Gledy Kaseger “Pengembangan SDM Dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung sumber murni”</p> <p>Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916, ISSN 2303-1174 ISSN 2303-1174,2018.</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. sedangkan <i>self-efficacy</i> tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-Efficacy</i> 2. Pengembangan SDM 3. Kinerja Karyawan 	
4	<p>Dian Rizki Noviawati “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Indotyre Mandiri Sentosa Bandung)”</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2016</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja Karyawan 	1. Motivasi
5	<p>Desi permata sari, Yeki candra. “Pengaruh Pengembangan, <i>Self Efficacy</i> dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Abadi Motorindo ”</p> <p>Ekonomi dan Manajemen Sistem informasi,Fakultas</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa Pengembangan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2.pengembangan SDM 	1. Motivasi Kerja

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Ekonomi dan Bisnis Univeritas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Vol.2 No.3, Januari 2020.e- ISSN : 2686-5238 Jurnal</p>	<p>berpengaruh positif,signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
6	<p>Putri Azizi, Ai Elis Karlinda,Mardhatil a Fitri Sopali. “Pengaruh Budaya Organisasi,Pengembangan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mega Anugrah” Vol.5 No.3 Agustus 2021. e-ISSN :2598-8719</p>	<p>Bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi, pengembangan dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> 2.Pengembangan SDM</p>	<p>1.Budaya Organisasi</p>
7	<p>Jose Priska,Emy Rahmawati dan Setio Utomo. “Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ban PT ” Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X).</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Partial karyawan Kinerja dengan besaran 1,9 % termasuk kategori lemah, Motivasi memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dengan pengaruh sebesar 53 % termasuk kategori cukup kuat, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> 2. kinerja karyawan</p>	<p>1. motivasi 2. kepuasan kerja</p>

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		terhadap Karyawan Kinerja secara parsial dengan pengaruh besar sebesar 73,8% termasuk kategori sangat kuat sedangkan secara simultan <i>Self Efficacy</i> Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja		
8	C.M.Langi.,B.Tewal.,L.O.H.Dotulong. “Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Timurjaya Dayatama Kantor Cabang Sonder” ISSN 2303-1174,2018	Hasil pengujian membuktikan bahwa 1. secara simultan <i>self esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. secara parsial <i>self esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. <i>Self Efficacy</i> 2. kinerja Karyawan	1. <i>Self Esteem</i> 2. Lingkungan Kerja

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	<p>Albert Budiyanto</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, <i>Self Esteem</i>, Kepuasan Kerja dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Neotekno Nusantara.</p> <p>Vol: 24 2021 Jurnal manajemen bisnis, institut bisnis nusantara).</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa <i>Self Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i>, Kepuasan Kerja dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Esteem</i>, <i>Self Efficacy</i>, Kepuasan kerja dan Pengembangan secara parsial</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. Pengembangan SDM 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Esteem</i>, 2. Kepuasan Kerja
10	<p>Anali Dwi Utami Hasan</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Tiara Abadi”</p> <p>Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 6, No.2 (2020) 145-155).</p>	<p>Ekonomi dan Manajemen Sistem informasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Putra Indonesia “YPTK” Padang <i>Self Efficacy</i> dan <i>self esteem</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. kinerja pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Esteem</i>
11	<p>Iwan Restu Ary Anak Agung Ayu Sriathi</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada CV. Rajawali Inti Sukses)</p> <p>E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019:</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus Of Control</i> 2. Lokasi penelitian

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	6990 - 7013 ISSN: 2302-8912 DOI:	signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Self Efficacy</i> dan locus of control secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
12	Andriyanti, Putri Kartika Mariska, Diajeng Sekar Ramadhany Ernanda . “Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nuansa Baru” Jurnal Ilmiah Multidisplin Indonesia Vol 2 Spesial Issue 3 Maret 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja Karyawan	1. <i>Self Esteem</i>
13	Widyastuti Cahyaningrum, Robert Heru Prabowo “Pengaruh Pengembangan Karir Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja CV. Uniban” E-Issn 2685-2977 Jurnal Ekonomika Volume Xi Nomor 2 Juni 2020	Hasil pengujian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	1. Pengembangan 2. <i>Self Efficacy</i> 3. Kinerja Pegawai	
14	Dewani Agustin , Anak Agung Dwi Widyani , Ni Made Satya Utami “Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel: 1. Efikasi diri berpengaruh	1. <i>Self Efficacy</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Komitmen Organisasional

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli”</p> <p>Values, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2021 e-ISSN: 2721-6810</p>	<p>positif dan signifikan pada komitmen organisasi</p> <p>2. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan</p> <p>4. Variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel interferensi antara <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>		
15	<p>Ipan Hilmawan.</p> <p>“Pengaruh <i>Self Efficacy</i>, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Roda Mas Jaya”</p> <p>Vol.6,NO.2 Juni 2022.e-ISSN : 2598-8107</p>	<p>Hasil pengujian membuktikan bahwa <i>Self Efficacy</i> memiliki pengaruh positif bermakna pada kinerja karyawan Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif bermakna pada kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi memiliki</p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i> dan</p> <p>2. Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>	<p>1. Komitmen Organisasi</p>

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Fakultas Ekonomidan Bisnis, Univeritas Sultan Ageng Tirtayasa.	pengaruh positif bermakna pada kinerja karyawan.		
16	<p>Waqas Zaki, Asad Ali, Abou Bakar, Bilal Sarwar.</p> <p><i>"Role of Self-Efficacy in The Relationship of Training and Employee Performance"</i></p> <p>Paradigms Print ISSN 1996-2800, Online ISSN 2410-0854 2019, Vol. 13, No. 1 Page 67-74</p>	<p><i>Results of the study confirmed the proposed relationship with partial mediation. The findings of this study shed light on the role of self-efficacy in the performance enhancement of employees through training and development.</i></p>	<p>1. <i>Self-Efficacy</i> 2. <i>Employee Performance</i></p>	<p>1. <i>Relationship</i></p>
17	<p>Damianus Abun, Marlene T. Nicolas, Estrella P. Apollo, Theogenia Magallane, Mary Joy Encarnacion</p> <p><i>"Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment"</i></p> <p>IJRBS VOL 10 NO 7 ISSN: 2147-4478, 2021</p>	<p><i>The study found that work environment affects self-efficacy and work performance along with the three dimensions such as task performance, contextual performance, and counterproductive work behavior. Therefore, the hypotheses of the study are accepted.</i></p>	<p>1. <i>self-efficacy</i></p>	<p>1. <i>work performance</i> 2. <i>work environment</i></p>
18	<p>Hendy Tannady, Yana Erlyana, Filscha Nurprihatin.</p> <p><i>"Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in</i></p>	<p><i>ndicates that the work environment and self-efficacy has a positive and significant role that simultaneously affects motivation from workers of</i></p>	<p>1. <i>Self Efficacy</i></p>	<p>1. <i>Work Environment</i> 2. <i>Motivation</i></p>

No	Judul, Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Province of Jakarta, Indonesia”</i> Vol. 20, No. 172/ October 2019	<i>the creative sector in the province of DKI Jakarta</i>		
19	Umar Burhan “ <i>Self Efficacy, Self Actualization, Jobsatisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb) And The Effect On Employee Performance”</i> Ekuilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol. 14 No 1 (2019), Page : 45-57	<i>The research output that can be used as material for consideration is as follows: Self Efficacy (SE), Self Actualization (SA), Job Satisfaction (JS), OCB simultaneously have a significant effect on employee performance (EP).</i>	1. <i>Self Efficacy</i> 2. <i>employee performance</i>	1. <i>self actualization</i> 2.. <i>jobsatisfaction</i> 3. <i>organization citizenship behavior</i>
20	Rachmad Syukran, Muhammad Adam, & T. Meldi Kesuma “ <i>The Influence of Self-Efficacy Creativity and Employee Engagement on Employee Performance and Its Implications on The Performance of PT. Angkasa Pura II Branch Office at Sultan Iskandar Muda Airport in Aceh”</i> <i>International Journal of Scientific and Management Research</i> Volume 6 Issue 03 (March) 2023 ISSN: 2581-6888 Page: 82-95	<i>The results conclude that in the Angkasa Pura II Aceh, Self-Efficacy Creativity, Engagement, Employee Performance, and Organizational Performance have gone well; Self-Efficacy Creativity can affect organizational performance thru Employee Performance</i>	1. <i>Self-Efficacy</i> 2. <i>Employee Engagement</i>	1. <i>Creativity</i>

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah untuk penelitian (2023)

Berdasarkan hasil penelitian penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penulis diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan yang digunakan penulis sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Penelitian adalah suatu metode yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau keterkaitan antar variabel yang diteliti menurut Notoatmodjo, 2018) Suatu instansi pemerintah tidak dapat berfungsi tanpa adanya faktor manusia yang merupakan bagian terpenting dari instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa sumber daya manusia instansi pemerintah sulit untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Tujuan ini dapat dicapai dengan mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan untuk melakukan perbaikan. Kinerja para karyawan. Cara berpikir ini mencakup penjelasan mengenai hubungan antara variabel bebas penerapan efikasi diri dan perkembangan variabel terikat yaitu efektivitas karyawan. Efek ini dijelaskan dengan mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya.

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self- Efficacy adalah suatu keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi

kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku seperti yang dikemukakan oleh (Bandura 2020:1). Kinerja pegawai ditentukan oleh kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi, termasuk *self-efficacy* (Wibowo 2017). Oleh karena itu, kemampuan menciptakan efikasi diri mampu memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. *Self-efficacy* dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan yaitu upaya peningkatan kinerja pegawai, peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui keikutsertaan dalam pelatihan dan pembelajaran (Widodo, 2018:79). Perilaku karyawan yang positif dapat mendukung kinerja individu dan organisasi untuk mencapai perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi 2018). Karyawan memiliki hak pilihan dan tidak dihargai atas perilaku mereka dalam struktur kompensasi formal organisasi. Pengembangan adalah proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman untuk berhasil dalam tugas saat ini dan masa depan.

Penelitian yang dilakukan Herman Hidayat, Ivan Aries Setiawan (2018) yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Karyawan Pt. Tomo Industri, Sumedang) dari hasil penelitian tersebut penulis menyatakan bahwa hasil penelitian dapat dikonfirmasi bahwa *Self Efficacy* dan *Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa *Self Esteem* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis pada indikator pada tiap variabel mendapatkan rata-rata hasil yang baik.

Penelitian yang dilakukan (Stevani Sebayang, S.Kom, MM. , Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M. 2017) yang berjudul, “Pengaruh Self Esteem Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia” Hasil pengujian membuktikan bahwa *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan. Karena efikasi diri justru dikelola sebagai pemberi pengaruh dan menjadi kekuatan percaya diri bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Penelitian yang dilakukan (Rachmad Syukran, Muhammad Adam, & T. Meldi Kesuma. 2023) yang berjudul “*The Influence of Self-Efficacy Creativity and Employee Engagement on Employee Performance and Its Implications on The Performance of PT. Angkasa Pura II Branch Office at Sultan Iskandar Muda Airport in Aceh*” dari hasil tersebut penulis menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa di Angkasa Pura II Aceh, *Self-Efficacy Creativity, Engagement, Employee Performance, dan Organizational Performance* telah berjalan dengan baik; *Self-Efficacy* Kreativitas dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui kinerja karyawan itu sendiri.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan (Waqas Zaki, Asad Ali, Abou Bakar, Bilal Sarwar Sarwar 2019) yang berjudul “*Role of Self-Efficacy in The Relationship of Training and Employee Performance*” dari hasil tersebut penulis menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat Hasil penelitian menegaskan hubungan yang diusulkan dengan mediasi parsial. penelitian ini menjelaskan peran *self-efficacy* dalam peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Albert Budiyanto 2021) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Neotekno Nusantara.” Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan salah satu upaya perusahaan dalam membentuk karyawan yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja serta loyalitas.

Dalam penelitian yang dilakukan (Widyastuti Cahyaningrum, Robert Heru Prabowo 2020). Dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja CV. Uniban”. Dari hasil penelitian ini penulis menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. CV.Uniban Lebih Meningkatkan Pengembangan Karir Dan Memunculkan *Self Efficacy* Untuk Membantu Kinerja Para Pegawai di CV. Uniban itu sendiri agar Tujuan Perusahaan bisa Tercapai.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy adalah hasil dari proses kognitif dalam bentuk keyakinan keputusan atau harapan tentang sejauh mana individu mengevaluasi kemampuan mereka sendiri untuk melakukan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Bandura dalam Gufron (2018). Seseorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian di sekitarnya. Sebaliknya, seseorang dengan *Self Efficacy* yang rendah merasa tidak mampu melakukan apapun di sekitarnya.

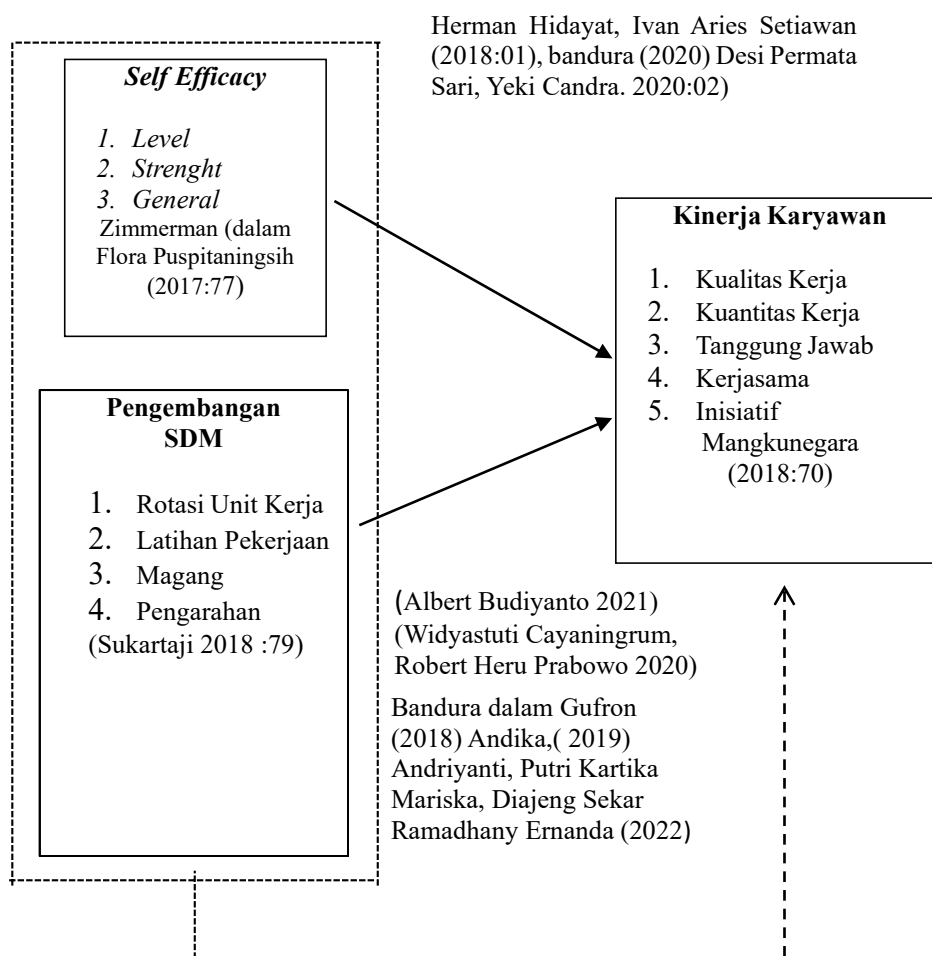
Pengembangan SDM merupakan usaha yang telah direncanakan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Andika, 2019). Pengembangan SDM dilakukan agar meningkatnya kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan baik dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Penelitian yang dilakukan Umar Burhan dengan judul “*Self Efficacy, Self Actualization, Jobsatisfaction, Organization Citizenship Behavior (Ocb) And The Effect On Employee Performance*” 2019. Dari hasil tersebut penulis menyatakan Bahwa Efikasi Diri (SE), Aktualisasi Diri (SA), Kepuasan Kerja (JS), OCB secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ini berarti bahwa jika seorang karyawan merasa bahwa ia memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi berhasil, maka tugas akan dilakukan. Tugas akan dihindari jika itu terlalu sulit, karena kepercayaan diri yang rendah.

Penelitian yang dilakukan Andriyanti, Putri Kartika Mariska, Diajeng Sekar Ramadhany Ernanda (2022) dengan judul “Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil tersebut penulis menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan *self esteem* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan cara mengembangkan *Self Efficacy* karyawan agar menunjukkan kualitas diri dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mengikuti seminar ataupun training yang berhubungan dengan pekerjaan ataupun mengeksplorasi diri dalam bidang lain.

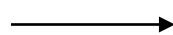
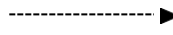
2.4 Paradigma Penelitian

Mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu di jawab melalui penelitian teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknis analisis statistika yang akan digunakan dapat di lihat pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

-  = Pengaruh secara Parsial
 = Pengaruh secara Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan Pustaka yang masih harus dicari kebenarannya , dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relavan belum didasarkan pada fakta -fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis secara Simultan

“Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan”

2. Hipotesis secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan
- b. Terdapat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan