BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada sebuah instansi atau organisasi sumber daya manusia merupakan tokoh sentral yang sangat penting. Peran sumber daya manusia merupakan peran yang akan menentukan maju mundur nya sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin berkembang pula perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka akan semakin sulit perusahaan tersebut untuk berkembang. Agar perusahaan atau organisasi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan maka diharuskan memilik sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga mampu memberikan sebuah sumbangsih lebih dalam proses pencapaian tujuan (Rosid dan Irawati, 2022:141).

UNMAS DENPASAR

Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2021:67). Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Salah satu instansi yang memiliki kinerja pegawai yang belum optimal adalah adalah SLB Negeri 1 Jembrana, yaitu instansi yang bergerak di bidang pendidikan. Semua keunggulan yang dimiliki oleh SLB Negeri 1 Jembrana juga tetap tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal instansinya, terutama pada kinerja pegawai. Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisipilan pegawai. Tingkat absensi pegawai di SLB Negeri 1 Jembrana pada tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Absensi Pegawai di SLB Negeri 1 Jembrana
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	**2**	**3**	**4 (2x3)**	**5**	**6 (4-5)**	**7 (5/4x100%)**
Januari	36	25	900	46	854	5,11%
Februari	36	22	792	41	751	5,18%
Maret	36	25	900	52	848	5,78%
April	36	21	756	39	717	5,16%
Mei	36	22	792	34	758	4,29%
Juni	36	25	900	26	874	2,89%
Juli	36	26	936	33	903	3,53%
Agustus	36	24	864	43	821	4,98%
September	36	25	900	46	854	5,11%
Oktober	36	25	900	53	847	5,89%
November	36	22	792	39	753	4,92%
Desember	36	26	936	61	875	6,52%
Jumlah	**432**	**288**	**10.368**	**513**	**9.855**	**59,35%**
Rata-rata	**36**	**24**	**864**	**42,75**	**821,25**	**4,95%**

Sumber : SLB Negeri 1 Jembrana (2022)

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi pegawai di SLB Negeri 1 Jembrana masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,95%. Menurut Ardana, dkk (2021:53) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi pegawai. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya pegawai dalam menerapkan sistem kinerja instansi sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

UNMAS DENPASAR

Mengacu dari fenomena dan permasalahan diatas, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di SLB Negeri 1 Jembrana, yakni faktor motivasi kerja, efikasi diri dan tingkat pendidikan. Menurut Robbins dan Judge (2021:208) motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Selain itu, Marliani, dkk (2020:108), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan

keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan merupakan hasil yang baik dan berkualitas.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan dimaknai dengan kinerja individu di tempat kerja tidak hanya bergantung dari kemampuannya saja, karena hal ini tidak berarti apa-apa jika dalam diri karyawan tidak ada keinginan atau motivasi dalam bekerja dengan baik pula. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik itu dari dalam maupun dari luar, seseorang akan menciptakan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin mendapatkan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka hasil yang akan di dapat juga akan ikut meningkat, sedangkan yang tidak termotivasi maka hasilnya pun akan ikut menurun (Robbins dan Judge, 2021:222).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diawati, dkk (2019), Sulastri & Uriawan (2020), Marpaung (2021), Murti & Utami (2021), dan Rosid & Irawati (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Nurdin, dkk (2020), Dewi (2022) dan Purwani & Istiyanto (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Efikasi diri dimaknai sebagai keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi

UNMAS DENPASAR

tertentu (Mangkunegara, 2021:57). Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Selain itu, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berprilaku (Wulan, 2020:25).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diawati, dkk (2019), Nurdin, dkk (2020), Sulastri & Uriawan (2020), Dewi (2022), dan Rosid & Irawati (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Murti & Utami (2021) dan Fauziyyah & Rohyani (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Tingkat pendidikan dimaknai sebagai pendidikan formal yang diselesaikan dan pendidikan formal yang diikuti untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut sistem pekerjaan di perusahaan (Dwiarti dan Wibowo, 2018:161). Tingkat pendidikan diartikan dengan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Pendidikan dimaknai

sebagai unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. (Mangkunegara, 2021:50).

Tingkat pendidikan dimaknai sebagai tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan sesorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Basyit, dkk., 2020:13).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2019), Basyit, dkk (2020), Hartati, dkk (2022), Junita & Mukmin (2022), dan Purwani & Istiyanto (2022) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Dwiarti & Wibowo (2018), Putri & Ratnasari (2019), Marpaung (2021) dan Putri & Firdaus (2022) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait, sehingga penulis tertarik untuk membahas dan menguji

UNMAS DENPASAR

kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dan mengangkat judul penelitian dengan topik penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri Dan Tingkat Pendidikan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dan Guru Di SLB Negeri 1 Jembrana".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana ?
2) Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana ?
3) Apakah tingkat pendidikan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana ?

UNMAS DENPASAR

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana.
2) Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri pegawai terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana.

3) Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai dan guru di SLB Negeri 1 Jembrana.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pemahaman dan menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lapangan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang yang disertai dengan adanya evaluasi secara berkala di SLB Negeri 1 Jembrana.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak bisa terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain (Sugiyono, 2021:54). Pada penelitian ini, landasan teori yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

2.1.1. Teori *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya (Rivai, dkk, 2021:250).

Partisipasi dapat meningkatkan penerimaan tujuan dan membuat pegawai memiliki komitmen terhadap tujuan. Keterlibatan bawahan atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan komitmen bawahan terhadap tujuan. Penerimaan tujuan dan meningkatnya komitmen pegawai dalam menetapkan tujuan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Rivai, dkk, 2021:251). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan

UNMAS DENPASAR

pegawai dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, lalu peranan faktor motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

2.1.2. Motivasi Kerja

1) Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:222), Motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2021:94), Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

UNMAS DENPASAR

2) Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:223), Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, diantaranya sebagai berikut :

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjanya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dengan waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:222), Motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adapun beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, antara lain sebagai berikut :

a) Kebutuhan fisiologis.
b) Kebutuhan rasa aman.
c) Kebutuhan sosial.
d) Kebutuhan penghargaan.
e) Kebutuhan perwujudan atau aktualisasi diri.

Sumber: Robbins dan Judge (2021:226).

UNMAS DENPASAR

2.1.3. Efikasi Diri

1) Definisi Efikasi Diri

Menurut Wulan (2020:25) menyatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Selain itu, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berprilaku.

Menurut Mangkunegara (2021:57), efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

2) Sumber-Sumber Efikasi Diri

UNMAS DENPASAR

Menurut Wulan (2020:26), Ada beberapa sumber-sumber efikasi diri yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

a) *Enactive Attainment and Performance Accomplishmen*

Pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi, yaitu sumber expetasi *self efficacy* yang penting karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah mendapatkan prestasi dimasa lalu akan terdorong meningkat keyakinan dan penilaian terhadap *self efficacy* pada dirinya. Pengalaman keberhasilan ini juga

dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam usaha mengatasi kesulitan sehingga hal tersebut dapat mengurangi kegagalan.

b) *Vicarious Experience*

Pengalaman orang lain, yaitu aktivitas mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini *self efficacy* individu dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan *self efficacy* ini akan menjadi efektif jika model yang dipakai untuk objek belajar memiliki banyak kesamaan karakterisktik, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

c) *Verbal Persuasion*

Persuasi verbal, yaitu berupa bujukan atau sugesti pada individu agar percaya bahwa ia dapat mengatasi hambatan dan masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu agar dapat berusaha lebih gigih dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Namun demikian, *self efficacy* yang dipakai dengan metode ini tidak bertahan lama, apa lagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis atau peristiwa yang tidak menyenangkan.

UNMAS DENPASAR

d) *Physiological State and Emotional Arousal*

Kondisi fisiologis dan psikologis, yaitu situasi yang menekan emosi. Gejola emosi, kegelisahan yang mendalam, dan kondisi fisiologis yang lemah yang terjadi pada individu akan dirasakan sebagai suatu tanda akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan. Kecemasan dan stress

yang terjadi dalam diri individu ketika menjalankan tugas sering kali diartikan sebagai suatu kegagalan. Individu akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan keluhan atau gangguan somatik lainnya.

3) Indikator Efikasi Diri

Menurut Wulan (2020:25) menyatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri, antara lain sebagai berikut :

a) Kesulitan kerja.
b) Kuatnya keyakinan.
c) Kemampuan yang dimiliki.
d) Kemahiran menyelesaikan tugas.

Sumber: Mangkunegara (2021:61).

UNMAS DENPASAR

2.1.4. Tingkat Pendidikan

1) Definisi Tingkat Pendidikan

Menurut Mangkunegara (2021:50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan sesorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Basyit, dkk., 2020:13).

2) Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Dwiarti dan Wibowo (2018:161), tingkat pendidikan adalah pendidikan formal yang diselesaikan dan pendidikan formal yang diikuti untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pengetahuan dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut sistem pekerjaan di perusahaan. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan, antara lain sebagai berikut:

a) Tingkat pendidikan formal.

b) Kesesuaian kelulusan.

c) Pendidikan informal.

Sumber: Mangkunegara (2021:67)

UNMAS DENPASAR

2.1.5. Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2021:67).

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa pegawai tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, kepemimpinan, sistem, tim, situasi, dan konflik (Hasibuan, 2021:102), uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

a) Faktor personal, merupakan faktor yang meliputi meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

UNMAS DENPASAR

b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

e) Faktor lingkungan, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

a) Kualitas.

b) Kuantitas.

c) Ketepatan waktu.

UNMAS DENPASAR

d) Kehadiran.

Sumber: Hasibuan (2021:98)

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa, yakni sebagai berikut:

1) Dwiarti & Wibowo (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun secara simultan pengaruh motivasi tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan Yogyakarta. Pencarian data menggunakan Metode purposive sampling terhadap 100 orang sebagai sampel yang merupakan karyawan Bank BTN Sya'riah di Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat pendidikan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Diawati, dkk (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis Simple Random Sampling. Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji secara stimultan (uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi.

3) Putri & Ratnasari (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh mengenai pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh mengenai tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi

UNMAS DENPASAR

penelitian ini 50 orang dengan sampel 50 orang karyawan, yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Wirawan, dkk (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur.

UNMAS DENPASAR

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan

terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

5) Basyit, dkk (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampelnya adalah karyawan gajah jaya yang berjumlah 32 responden. Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial dan simultan serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6) Nurdin, dkk (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja karyawan pemasaran PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pemasaran PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Teknik sampling yang digunakan adalah convinience sampling, sebanyak 70 karyawan pemasaran diambil sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri (X1) serta motivasi (X2), secara parsial ataupun simultan mempengaruhi kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan (Y) bagian pemasaran. Efikasi diri memiliki pengaruh lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi.

7) Sulastri & Uriawan (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industry 4.0. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang responden yang dikumpulkan datanya melalui pembagian kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

8) Marpaung (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ditinjau dari pendidikan, pengalaman, motivasi dengan religiusitas

UNMAS DENPASAR

sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data menggunakan uji *moderated regression analysis*.

Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial, pengalaman dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Namun secara parsial, pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah provinsi Sumatera Utara. Secara simultan pendidikan, pengalaman dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan Religiusitas memperkuat pengaruh Pendidikan, Pengalaman, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

9) Murti & Utami (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy* dan *Internal Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, *self efficacy*, dan internal *locus of control* terhadap kinerja karyawan BKD. Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan menyebar 132 kuesioner kepada karyawan BKD. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* dan *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

10) Dewi (2022). Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta

Penelitian ini untuk mengetahui Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta Tahun 2022. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel tertentu, dengan desain penelitian cross sectional dan penelitian ini dilaksanakan di Kantor Cabang BPJS Kesehatan Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling dan populasi 62 karyawan, analisis korelasi menggunakan variabel bebas dan variabel terikat.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara self-efficacy terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. Sementara itu, tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Cabang Yogyakarta.

UNMAS DENPASAR

11) Fauziyyah & Rohyani (2022). Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Semestanustra Distrindo Depo Kebumen yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan

sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relatif kecil sehingga jumlah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Work discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

12) Hartati, dkk (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat

Penelitian ini mengungkapkan sejauh mana tingkat pendidikan (x) pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai (y) dalam melayani masyarakat di kantor Kecamatan Kampar Kiri Hulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei lapangan. 40 orang secara sukarela sebagai responden dengan tingkat respon 80%. Hasil uji regresi yang diperoleh adalah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38%. Dalam penelitian ini juga digunakan beberapa variabel pemoderasi seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan sehingga mempengaruhi hasil yang diperoleh.

UNMAS DENPASAR

13) Junita & Mukmin (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat hubungan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan tipe data kuantitatif dari sumber data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di DP3AP2KB Kabupaten Bima yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dokumentasi, angket dan studi kepustakaan, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh bersama antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima.

14) Purwani & Istiyanto (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja

UNMAS DENPASAR

pegawai pada PT BPR Bank Boyolali (PERSERODA). Subyek penelitian adalah karyawan PT BPR Bank Boyolali. Dalam contoh ini, teknik saturasi digunakan pada sampel 88 orang. Analisis data yang digunakan meliputi pengujian alat data, uji penerimaan klasikal, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan analisis deterministik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

15) Putri & Firdaus (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Talent Management, Jenjang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD SPNF SKB Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode nonprobability sampling dengan jenis quota sampling dengan jumlah responden sebanyak 50 orang pegawai UPTD SPNF SKB Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD SPNF SKB Sidoarjo.

UNMAS DENPASAR

16) Rosid & Irawati (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan Di Masa Pandemi Covid-19

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan selfefficacy terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19. Variabel bebasnya adalah lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR