

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu organisasi, peranan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing secara global. Sumber daya manusia atau Human resource menjadi penting pada saat dihadapkan dengan penciptaan tenaga yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam membangun dan merencanakan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan (Darmawan, 2021). Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang memengaruhi pengembangan kinerja karyawan (Putra dkk., 2019). Menurut Arda (2017), kinerja adalah sebuah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bagaskara dan Rahardja (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang krusial bagi masa depan perusahaan. Maka dari itu sebuah kewajiban untuk perusahaan guna menciptakan karyawan yang sanggup menciptakan kinerja yang optimal untuk tercapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari hasil penilaian akhir karyawan yang tidak memuaskan di PT. Tirta Investama. Berikut dapat dilihat pada tabel penilaian akhir karyawan di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Akhir Karyawan Tahun 2022

NO	KRITERIA ASSESSMENT	TOTAL POINT PENCAPAIAN	TARGET
1	HASIL KERJA	4.75	5,00
2	PERILAKU KERJA	26.72	50,00
3	PENGUASAAN KERJA	18.75	50,00
TOTAL POINT PENCAPAIAN		50.22	60.00
RATING		UNSATISFACTORY	

Sumber : PT. Tirta Investama

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2022 dari bulan januari sampai desember, total point pencapaian dan rating karyawan berada di bawah standar penilaian perusahaan yang berarti hasil kinerja karyawan tidak memuaskan. Dikarenakan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, jika total point pencapaian berada di angka 60 ke atas akan mendapatkan rating standar, dan jika 100 ke atas akan mendapatkan hasil yang memuaskan. Hal yang diduga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pada karyawan yaitu sering terjadinya aktivitas yang melebihi jam kerja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu aspek yang diperlukan yaitu kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Para pemimpin memiliki peran penting pada peningkatan kinerja karyawan (Alghazo dan Al-Anafi, 2016). Adapun salah satu jenis kepemimpinan yang berdampak terhadap kinerja karyawan adalah bagaimana setiap orang memiliki kemampuan memimpin diri sendiri atau yang biasa disebut dengan *self-leadership*. Menurut Musaheri (2014)

bahwa *self leadership* diartikan sebagai proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri, terutama untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang penting dan kompleks, sehingga tujuan pribadi tercapai. Robbins (2018) memaparkan bahwa *self leadership* merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilaku karyawan sendiri.

Berdasarkan wawancara saya di PT. Tirta Investama dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa sering terjadinya *overtime* dalam bekerja di perusahaan tersebut yang mengakibatkan sulitnya mengendalikan diri mereka untuk tetap fokus dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini mengacu pada salah satu indikator *self leadership* yaitu *self direct* (pengarahan diri). *Self leadership* adalah kemampuan diri dari seseorang dalam belajar untuk mengetahui dan berusaha memahami pribadi menjadi lebih baik serta dapat mengendalikan dirinya (Ivantoro : 2017). Menurut Rachmawati, dkk (2018) mendeskripsikan bahwa *self leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. *Self Leadership* merupakan gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini sesuai hasil penelitian dari Putra dan Sinta asih (2018) yang menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Wijaya, dkk (2021) menunjukan bahwa *Self Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan start up di

Kota Bandung. Penelitian dari Dewi, dkk (2021) menunjukkan bahwa *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian dari Putra (2022) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Listiani, dkk (2019) menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2023) menunjukkan bahwa *self leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Woge dan Mujanah (2022) juga menyatakan bahwa *self leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Selain *self leadership* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Afandi (2018 : 23) 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 aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.

Dalam suatu organisasi kita dihadapkan oleh beberapa karakter dan iklim suatu perusahaan yang akan menjadi *Culture Shock* bagi setiap karyawan, disini perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan baik secara internal maupun eksternal (Lao,2018). Perusahaan sudah semestinya memperhatikan kebutuhan karyawan akan motivasi nya, agar tercipta iklim kerja yang sehat di lingkungan kerja (Gunawan, 2018). Pemberian motivasi ini secara

tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan wawancara saya dengan karyawan PT. Tirta Investama, mereka membutuhkan motivasi yang tinggi karena di perusahaan tersebut sering terjadi kelebihan jam kerja, yang menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif saat melakukan pekerjaannya karena kondisi yang kurang bersemangat untuk bekerja di hari berikutnya, hal ini mengacu pada indikator motivasi yaitu kondisi kerja.

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan silvy (2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta. Penelitian oleh Farisi. Dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Selanjutnya penelitian dari Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Dan penelitian dari Arianto dan Kurniawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Hidayat, R. (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Kaengke, dkk (2018) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbicara terkait dengan kinerja maka sering berkaitan dengan bagaimana seseorang mampu memiliki *self-efficacy* sehingga memiliki pengaruh yang kuat yang berawal dari kemampuan mempengaruhi diri sendiri. Efikasi diri (*self-efficacy*) menurut Rimper (2014) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan wawancara saya dengan karyawan PT. Tirta Investama, dalam situasi dimana terjadinya jam kerja berlebihan bagi karyawan, yang membuat kepercayaan diri mereka menurun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, karena masih harus melakukan aktivitas kerja lagi di hari berikutnya tanpa mendapatkan istirahat yang cukup, hal ini mengacu pada indikator *self efficacy* yaitu adaptasi kerja.

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Laksmi, dkk (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ary dan Sriathi (2019) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Langi. Dkk. (2022) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Khaerana (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Setyawan (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Amaliya dan Ifa (2018) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian dari Ali, dkk (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing secara efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai Pengaruh *Self Leadership*, Motivasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan ini dilakukan. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan karyawan yang tepat dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian supaya lebih fokus dalam pembahasannya, maka peneliti merumuskan berbagai rumusan masalah yaitu:

- 1) Apakah pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Desa Mambal ?
- 2) Apakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Desa Mambal ?
- 3) Apakah pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Desa Mambal ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipertanyakan rumusan masalah yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Self Leadership* terhadap kinerja karyawan di PT.

Tirta Investama Desa Mambal

- 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta

Investama Desa Mambal

- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT.

Tirta Investama Desa Mambal

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan pemahaman dan pengembangan penelitian mengenai pengaruh *self leadership*, motivasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan PT. Tirta Investama dalam memperhatikan berbagai permasalahan yang dihadapi dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan *self leadership*, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut Ginting dan Ariani, (2017).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel *self leadership*, motivasi, dan *self efficacy* merupakan faktor penentu, semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Self Leadership

1. Pengertian Self Leadership

Houghton dan Neck dalam Hasanah (2021) mengatakan kepemimpinan diri (*Self leadership*) merupakan sebuah proses dimana individu mempengaruhi diri mereka sendiri untuk menerima pengarahan diri dan motivasi diri yang penting untuk berperilaku dan tampil dengan cara yang diinginkan. Individu dengan kemampuan *Self leadership* harus mampu dan berkehendak merefleksi diri, menerima keadaan diri kemudian mampu mengarahkan diri dan mengontrol diri agar sesuai seperti yang diharapkan.

Self leadership merupakan serangkaian proses yang digunakan individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri (Robbins 2016). Asumsi dasar dibalik *self-leadership* adalah individu dikatakan bertanggung jawab, dan mampu

membangun serta mengembangkan inisiatif, bila tanpa adanya tekanan dari atas dan pihak eksternal, tetap terbangun kesadaran untuk melakukannya. Mereka dapat memantau dan mengendalikan perilakunya sendiri.

Pada uraian tersebut, *self-leadership* adalah proses mempengaruhi diri sendiri untuk membangun pengarahannya, mengawasi diri, dan memotivasi diri melalui kesadaran diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik yang menjadi tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik dirinya maupun organisasi. Maka dapat dinyatakan bahwa individu tersebut memiliki *self-leadership* yang tinggi.

2. Faktor Self Leadership

Menurut Pearce & Manz (2005 : 135-7), ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek *self-leadership*, yaitu :

1) Urgency

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *self-leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan *self-leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan *self-leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

2) Employee Commitment

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi

berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

3) *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self-leadership* diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

4) *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

5) *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self-leadership* sebaiknya dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

3. Indikator *Self Leadership*

Indikator *self leadership* menurut Musaheri (2014) mencakup aspek-aspek, yaitu:

- 1) Kesadaran diri (*Self Awareness*) merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi.
- 2) Pengarahan diri (*Self Direct*) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis untuk mencapai target
- 3) Pengelolaan diri (*Self Manage*) merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri.
- 4) Penyelesaian diri (*Self Accomplishment*) merupakan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan.

Menurut Rachmawati, dkk (2018) ada empat indikator *self leadership* yaitu :

- 1) Meminta saran dari orang lain
- 2) Mampu mengelola diri
- 3) Melakukan pengembangan diri
- 4) Mengenal diri sendiri

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Musaheri (2014) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Menurut Afandi (2018 : 23) 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 aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Berdasarkan pengertian menerut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2. Faktor Motivasi

Motivasi adalah suatu isu yang kompleks dalam sebuah organisasi karena kemauan danminat sesorang berbeda satu sama lainnya. (Prof. Dr. Havidz Aima,

Rizki Adam, MM, Prof. Dr. Hapzi Ali, CMA, 2017). Terdapat dua dimensi dalam variable motivasi yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, faktor yang mendorong pegawai untuk termotivasi seperti kemauan yang muncul dari dalam individu itu sendiri. Faktor motivasi ini diikuti dengan atribut kesuksesan kerja, rasa ingin dikenal, tantangan kerja, peningkatan karir.
- b. Motivasi Ekstrinsik, secara umum faktor ini berhubungan dengan konteks psikologi dan fisik dimana pekerjaan dilakukan. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman, upah tinggi atau rendah, hubungan yang baik dengan rekan kerja, pengawasan yang efektif dan peraturan administrasi yang tepat.

3. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas / sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang di pilih dan pemanfaatan waktu secara penuh.

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan lingkungan kerja yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Afandi (2018:29) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian dan mudah untuk dipahami.

2.1.4 Self Efficacy

1. Pengertian Self Efficacy

Menurut Baron dan Byrne dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2014), *self efficacy* adalah evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. *Self Efficacy* memiliki beberapa dimensi yang mempunyai implikasi penting pada kinerja,

artinya *Self Efficacy* bersifat spesifik dalam tugas dan situasi yang dihadapi. Menurut Bandura dalam Alwisol dalam Shofiah dan Raudatussalamah (2014), dimensi *self efficacy* ada tiga yaitu *Magnitude* atau level, *Generality*, *Strenght*.

Self efficacy ialah suatu keyakinan individual terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan.

2. Faktor Self Efficacy

Bandura (1997: 56) mengatakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, salah satu faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah faktor budaya melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

3. Indikator Self Efficacy

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), ada empat indikator penilaian yakni :

1. Kemampuan Kerja

Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan diri

2. Adaptasi Kerja

Karyawan mampu beradaptasi dengan pekerjaan didalam perusahaan

3. Pengetahuan Kerja

Karyawan mempunyai pengetahuan secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Pengalaman Kerja

Merasa pengalaman dalam pekerjaan sebelumnya membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri dalam pekerjaan.

Indikator *self efficacy* dilihat dari dimensi *self efficacy* berdasarkan Bandura (1977) dalam Shofiah & Raudatussalamah (2014) yang mengungkapkan bahwa ada tiga indikator *self efficacy* yaitu :

1. *Strength*
2. *Generality*
3. *magnitude*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Ardanti dan Rahardja (2017) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang

dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Siagian & Khair (2014) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan pekerjaan motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Kendala kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja

Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya:

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2017 : 75) karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang ada pada lokasi penelitian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil- hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi dalam penelitian ini meliputi hasil- hasil studi yang membahas pengaruh *self leadership*, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh *Self Leadership* (X1) ke Kinerja Karyawan (Y)

Putra dan Sintaasih (2018) melakukan penelitian berjudul “*The Effect Of Self Leadership And Organizational Commitment To Employee Performance At The Four Points By Sheraton Hotel* (Doctoral dissertation, Udayana University)”. Jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang responden, dengan metode non probability sampling dengan teknik accidental sampling (convenience). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* dan komitmen organisasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan semua karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan merasa senang dengan pekerjaan dengan pekerjaan yang didapat serta fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan kerja. Sehingga, karyawan dapat bekerja dengan semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang terbaik.

Wijaya dan Malinda (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup Di Kota Bandung”. Penelitian dilakukan pada 100 responden dengan membagikan kuesioner yang sifatnya purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat uji Smart PLS dan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan start up di Kota Bandung memiliki nilai yang tinggi untuk dalam *self goal setting* (X12) untuk variabel *Self leadership* sebesar 0,975, *visionary* yang tinggi (X22)

sebesar 0,848 untuk variabel *Entrepreneurial Leadership*. Namun sebaliknya, karyawan startup di Kota Bandung memiliki nilai yang rendah untuk *self cueing* (X11) sebagai indikator terendah dan *able to motivate* (X21) sebesar 0,577 untuk faktor *Entrepreneurial Leadership*. Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah (1) *Self Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung, (2) *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung (3) *Self Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di Kota Bandung.

Dewi, dkk (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak”. Penelitian ini dilakukan di Bali Management Villa Seminyak dengan populasi dan sampel sebanyak 90 orang. Seluruh data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner layak digunakan, kemudian dianalisis menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan (3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Putra (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Leadership*, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kamaniya Petitenget Seminyak (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kamaniya Petitenget Seminyak sebanyak 41 orang. Dari hasil penelitian diketahui *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Kamanniya Petitenget Seminyak, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kamanniya Petitenget Seminyak, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kamanniya Petitenget Seminyak.

Listiani, dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Knowledge Sharing, *Self Leadership*, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem”. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap, pegawai kontrak dan pengabdian yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indriyani (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Diri (*Self Leadership*), Motivasi (*Motivation*) Dan Kedisiplinan (*Discipline*) Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Unit Bisnis Pekalongan”. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 Responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Woge dan Mujanah (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Leadership*, *Self Efficacy* Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Ende Provinsi Nusa Tenggara Timur”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self leadership* dan etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi (X2) ke Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan dan Silvya (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Wahyudi (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah sampel 52 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjelaskan bahwa kinerja tidak akan tercapai jika salah satu dari mereka tidak memiliki motivasi dan aturan disiplin.

Farisi, dkk (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Ekhsan (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga

menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics.

Arianto dan Kurniawan (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

Hidayat, R. (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

Kaengke, dkk (2018) yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado”. Populasi penelitian berjumlah 237 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT. Air Manado, untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja dalam melakukan tugas yang telah dibebankan.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* (X3) ke Kinerja Karyawan (Y)

Laksmi, dkk (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 67 responden yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan *self efficacy*

dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.

Ary dan Sriathi (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) (Doctoral dissertation, Udayana University)”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 64 orang karyawan, dengan metode simple random sampling. Data dari penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Langi, dkk (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 51 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara parsial *self esteem* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi perusahaan agar lebih meningkatkan perhatian tentang *self esteem*, *self efficacy* dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Khaerana (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur”. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 28 karyawan. Dari hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung $(4,233) > t$ tabel $(1,706)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (RGEC) Kabupaten Luwu Timur.

Setyawan, S. (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional”. Penelitian dilakukan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dengan sampel penelitian berjumlah 90 responden melalui sensus. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Pengukuran menggunakan skala Linkert dengan 7 (tujuh) jawaban alternatif. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,333. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang dideskripsikan oleh pengaruh pemberdayaan dan *self efficacy* sebesar 33,3 persen. Berbeda dengan kinerja yang harus ditunjukkan oleh pemberdayaan, *self efficacy* dan komitmen organisasi berjumlah 54,1 persen. Penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut (1) pemberdayaan dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) pemberdayaan, *self efficacy* dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amaliya dan Ifa (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta)”. Penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Astra Isuzu yang berjumlah 66 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ali, dkk (2021) yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk di Wilayah Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR