BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya globalisasi membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. Globalisasi tersebut adalah suatu kejadian yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial. Oleh sebab itu kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Agar mampu bersaing dan menciptakan suatu organisasi yang dapat memiliki keunggulan kompetitif, maka masing-masing perusahaan dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan dan dituntut untuk menciptakan kreatifitas maupun inovasi. Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa di dukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif (Halisa, N.N, 2020).

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen

perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Mathis & Jackson, 2016). Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi Anwar (2019:167). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, *self efficiency* dan kompetensi merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Nisyak & Trijonowati, 2018). Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya bagus akan berdampak pada pencapaian perusahaan. Adapun manfaat dari kinerja karyawan yaitu salah satunya dapat meningkatkan akuntabilitas karyawan untuk selalu berkembang, meningkatkan produktivitas kerja, dan dapat memberikan penilaian kinerja yang efektif tentang tujuan perusahaan yang ingin dicapai sehingga karyawan akan menyadari apa yang mereka kerjakan dan berupaya membantu perusahaan bergerak maju. Fenomena yang terjadi di PT Tirta Investama dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kinerja karyawan menyatakan ini menurunnya kinerja karyawan dilihat dari kurangnya target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja.

PT. Tirta Investama dalam menjalankan operasionalnya harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT Tirta Investama, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari PT Tirta Investama Mambal yang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dirasa masih rendah, yang dapat dilihat dari data kinerja dengan target realisasi produk yang dihasilkan, seperti terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Realisasi Produk PT Tirta Investama Mambal Tahun 2022

No	Jenis Produk	Target (Box)	Realisasi (Box)	Capaian Target (%)
1	Aqua Galon	1.000.000	959.420	95,94
2	Aqua 1500 ml	450.000	437.450	97,21
3	Aqua 750 ml	10.000	12.500	125,00
4	Aqua 600 ml	650.000	676.220	104,03
5	Aqua 450 ml	10.000	9.860	98,60
6	Aqua 330 ml	150.000	133.960	89,31
7	Aqua 220 ml	500.000	323.250	64,65
8	Sparkling 380 ml	5.000	4.680	93,60
9	Sparkling 750 ml	5.000	4.600	92,00
10	Reflektions 380 ml	5.000	5.050	101,00
11	Reflektions 750 ml	5.000	5.120	102,40
12	Mizone	60.000	65.320	108,87
13	Levite	10.000	9.870	98,70
14	Vit Galon	60.000	59.600	99,33
15	Vit 1500 ml	50.000	46.900	93,80
16	Vit 600 ml	50.000	50.200	100,40
17	Vit 330 ml	10.000	9.050	90,50
18	Vit 220 ml	100.000	98.600	98,60
Total		3.130.000	2.911.650	93,02

Sumber data: PT Tirta Investama 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, PT Tirta Investama Mambal memiliki beberapa jenis produk minuman yang diproduksi dan dua jenis diantaranya merupakan produk Aqua dan Vit. Untuk setiap jenis produk PT Tirta Investama Mambal menetapkan target produksi yang berbeda-beda tergantung dari permintaan pasar di lapangan, produk yang laris akan ditargetkan untuk

diproduksi lebih banyak. Tetapi berdasarkan data, beberapa produksi produk tidak dapat mencapai target yang ditetapkan seperti Aqua galon dengan target 1.000.000 buah hanya bisa terealisasi 959.420 buah atau 95,94% dari target. Pencapaian target terendah pada jenis produk Aqua 220 ml, dari target 500.000 box yang bisa terealisasi sebanyak 323.250 box atau 64,65%. Jika dilihat dari target total di tahun 2022 sebanyak 3.130.000 box sedangkan terealisasi sebanyak 2.911.650 box atau sebanyak 93,02%. Sebagian besar target produksi belum mampu memenuhi target yang ditetapkan sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain, dimana hal ini juga mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2016). Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2019:141). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan mengetahui apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang dilaksanakan pada perusahaan, begitu juga karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, kinerjanya dalam perusahaan tidak akan ada peningkatan. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Adha, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ardhani & Ratnasari, (2019), Bahri, (2019), Hartati, (2020), Sinambela dan Ernawati, (2020) dan (Kuswati, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Woolfolk dalam (Amalia & Pramusinto, 2020) merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang. Melalui pembelajaran daring yang sudah dilakukan maka mahasiswa dengan keyakinan dalam diri mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut (Aini et al., 2015) Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi. Efikasi diri sangatlah penting untuk seseorang karena suatu keyakinan pada diri seseorang sangat berguna di masa depan. Pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan sesuatu hal. Sehingga menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan atau tidak, oleh karena itu karyawan yang memiliki efikasi diri yang bagus akan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung juga oleh penelitian Ary & Sriathi (2019), (Sari & Candra, 2020), (Alnoor et.al 2020), (Nusannas et.al 2020), dan (Abun et.al 2021) bahwa hasil penelitian menunjukkan *self efficiacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulina (2018) yang menyatakan *self efficiency* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Triastuti, 2019). Sedangkan Rusvitawati, dkk., (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan. Karyawan akan dapat dinilai kinerjanya melalui kompetensi yang dimiliki saat melakukan suatu pekerjaan, karyawan yang memiliki kompetensi yang unggul dibidang tertentu akan dapat bekerja secara maksimal dan dapat memenuhi target perusahaan, namun karyawan yang memiliki kompetensi yang rendah, di dalam melakukan suatu pekerjaan akan merasa sulit untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak akan dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan yang memiliki kompetensi tentunya akan berdampak pada kinerjanya pada perusahaan. Hal ini tentunya di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Daming, dkk. 2023), Esthi, (2019), Parashakti dkk., (2019), Kurniasih dkk., (2022), dan Herwina, (2022) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2018) yang menyatakan kompetensi berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kompetensi yang dimiliki karyawan bagus maka akan di ikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, sebab seorang yang mempunyai tingkat kompetensi yang bagus akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi di PT Tirta Investama dari hasil wawancara yang peneliti lakukan motivasi menyatakan ini kurangnya pendapatan penghargaan seperti pemberian bonus kepada karyawan jika pencapaian target tidak terpenuhi. Selain fenomena PT Tirta Investama tentang motivasi, *self efficacy* juga memiliki masalah. Dimana menyatakan kurangnya memberikan keyakinan kepada karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dijalani. Selain motivasi dan *self efficacy*, kompetensi juga memiliki masalah. Dimana kurangnya dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Investama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kedalam rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal?
- 2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh motivasi, *self efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

2) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk

mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “*motivation*”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan tujuan tertentu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri mau pun juga dari orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Kreitner dan Kinicki (2019) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Hariandja (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha

yang keras atau lemah. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2019:222).

Menurut Hasibuan (2019:95) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Sedangkan menurut Samsudin (2017) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

2) Tujuan Motivasi

Menurut Danang (2017) tujuan dari motivasi antara lain:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

3) Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan (2019:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

- a) Motivasi Positif (*intensif positif*)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas

prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. *Insentif* yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

b) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4) Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2019:100) diantaranya yaitu:

a) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Erminanda (2023) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan

kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

a) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

c) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

d) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.3 *Self Efficacy*

1) **Pengertian *Self Efficacy***

Menurut Amalia dan Framusinto (2020) *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri diharapkan dapat meningkatkan minat seseorang. Melalui pembelajaran daring yang sudah dilakukan maka mahasiswa dengan keyakinan dalam diri mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Self Efficacy menurut Widyawati dan Karwini (2018) adalah suatu keyakinan dalam diri individu untuk menghadapi serta menyelesaikan masalah atau hambatan yang ada dan dapat menentukan tindakan yang akan dilakukannya untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga seseorang dapat mengatasi dan

menghadapi masalah yang ada sesuai dengan kemampuan, tindakan, dan tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian ahli di atas, *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menguasai situasi tertentu dengan hasil yang baik. *Self efficacy* awalnya muncul karena adanya kemampuan pada diri seseorang dan kinerja yang telah dicapainya selama ini.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Shofiah dan Raudatussalamah, (2014) adalah sebagai berikut:

a) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*).

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

b) Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*).

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun,

efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c) *Persuasi Sosial (Social Persuasion)*.

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d) *Fisiologis dan Emosional (Physiological and Emotional States)*.

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

3) Indikator *Self Efficacy*

Empat fungsi utama yang menjadi indikator efikasi diri yaitu proses kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi menurut Bandura dalam Sri Muliati Abdullah (2019):

a) *Proses Kognitif*

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut. Mereka akan tetap mengerahkan orientasi pemikirannya terhadap tugas ketika menghadapi situasi yang menekan, kegagalan, maupun umpan balik yang ada karena mereka

senantiasa membayangkan skenario keberhasilan yang dapat mendukung penampilannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak yakin akan dapat mengatasi ancaman-ancaman akan mengalami tingkat kecemasan yang tinggi.

b) Proses Motivasi

Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipiasiantisipasi tindakannya melalui pemikiran. Efikasi memberi sumbangan terhadap motivasi melalui beberapa cara yaitu dengan menetapkan tujuan-tujuan bagi mereka sendiri dan menentukan besar usaha yang akan diberikan, menetapkan kegigihan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan yang akhirnya mempengaruhi pula

c) Proses Afektif

Efikasi diri berperan dalam proses afektif terutama terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan yang selanjutnya berpengaruh terhadap tingkat stres dan depresi yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang sulit dan mengancam.

d) Proses Seleksi

Pilihan perilaku atau kegiatan tersebut akan membawa pada pilihan lingkungan sosial tertentu yang dapat mempengaruhi perkembangan pribadi. Seseorang yang efikasi dirinya rendah akan cenderung menghindari berbagai kegiatan dan situasi yang mereka pandang melampaui kapasitas untuk mengatasinya.

Sedangkan menurut Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu:

- a) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*) Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap

efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (1) Tugas yang menantang
- (2) Pelatihan
- (3) Kepemimpinan yang mendukung

b) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman

individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(1) Kesuksesan rekan kerja

(2) Kesuksesan perusahaan

c) Persuasi verbal (*verbal persuasion*) Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

(1) Hubungan atasan dengan pegawai

(2) Peran pemimpin

d) Keadaan fisiologis (*emotional cues*) Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

(1) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.

(2) Keinginan sukses mencapai tujuan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, dkk., (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

2) Jenis Kompetensi

Menurut Prabawati (2021), kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni:

- a) Kompetensi intelektual yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
- b) Kompetensi fisik yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- c) Kompetensi pribadi perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.

- d) Kompetensi sosial perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e) Kompetensi spiritual yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

3) Indikator Kompetensi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Prestasi atau perilaku proaktif
Dorongan atau keinginan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau dituntut oleh pekerjaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
- b) Pelayanan atau kesadaran sosial
Mengandung esensi sebagai kesungguhan dalam memahami keinginan, kepentingan dan kebutuhan orang lain serta termasuk kebutuhan orang yang akan dilayani. Sedangkan kesadaran sosial adalah kemampuan memahami emosional orang lain dan keterampilan lainnya dalam memperlakukan orang lain sesuai dengan reaksi mereka. Beberapa hal yang termasuk ke dalam kesadaran sosial adalah empati, orientasi pada pelayanan dan kesadaran berorganisasi.
- c) Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain
Mengandung esensi sebagai kemampuan seseorang dalam membujuk, meyakinkan, dan mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik kepada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya.

d) Kemampuan managerial

Mencakup kompetensi mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerja tim, serta kepemimpinan dalam kelompok.

e) Kemampuan kognitif /pola pikir

Kemampuan sistem berpikir dan mengenali suatu pola. Kemampuan kognitif telah menjadi prediktor umum terbaik kinerja di berbagai profesi pekerjaan.

f) Kesadaran diri

Kemampuan untuk mengenali dan memahami suasana hati diri sendiri, emosi dan efeknya kepada orang lain. Kemampuan ini mencakup pengendalian diri, kepercayaan diri, dan fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Wibowo (2017:286) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (*self esteem*), yaitu sebagai berikut:

a) Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam Srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

b) Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

c) Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandanginya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyangkut status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d) Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff, dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat, dan judes.

e) Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Anwar (2019) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah dalam Purnaya, (2019) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yakni:

a) Atasan Langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja. Walaupun demikian, untuk menjamin keberhasilan program ini, para manajemen lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perpektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun pegawai itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Dalam kenyataannya, karena kecenderungannya untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi pegawai.

c) Rekan Kerja

Karena rekan kerja memiliki kontrak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling valid.

d) Penilaian Kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja karyawan, untuk menilai kinerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang mempengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontaskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi pegawai.

3) Tinjauan Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk dapat melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Rivai dan Sagala

(2019) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.
- c) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- d) Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- e) Pengembangan sumber daya manusia.
- f) Meningkatkan motivasi kerja.
- g) Meningkatkan etos kerja.
- h) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- i) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana kerja.
- j) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.
- k) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.
- l) Membantu mendapatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
- m) Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
- n) Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerja.
- o) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- p) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

- q) Untuk mengetahui efektifitas sumber daya manusia, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling keregantungan diantara fungsi-fungsi sumber daya manusia.
- r) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- s) Pengembangan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- t) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

4) Indikator-Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Lewa dan Subowo dalam Titik Rosita (2017) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260).

- 1) Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).
- 2) Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).
- 3) Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga

tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

- 4) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh motivasi, *self efficiency*, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Ardhani dan Ratnasari (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. Teknik pengujian data digunakan dalam

penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy* dan kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebasnya.

- 2) Bahri (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Finance Samarinda. Teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan dapat menyimpulkan bahwa pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan /diterima. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy* dan kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hartati (2020), meneliti tentang *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi, kompetensi, kompensasi dan kinerja berada pada kategori menuju baik. Sedangkan hasil penelitian verifikatif membuktikan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy*, lokasi penelitian, dan sampel penelitian.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kompetensi sebagai variabel bebasnya.

- 4) Kuswati (2020) meneliti tentang *The Effect Of Motivation On Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy* dan kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 5) Sinambela dan Ernawati (2021) meneliti tentang *Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy* dan kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 6) Ary & Sriathi (2019) meneliti Pengaruh *Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali)*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Mall Bali. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

- 7) Sari & Candra (2020) meneliti Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 8) Alnoor, *et.al* (2020) meneliti tentang *The impact of self-efficacy on employees' ability to accept new technology in an Iraqi university*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompetensi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 9) Nusannas, *et.al* (2020) meneliti tentang *The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompetensi, teknik analisis, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 10) Abun, *et.al* (2021) meneliti tentang *Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment*. Teknik

analisis yang digunakan yaitu analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan kompetensi, teknik analisis, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

- 11) Daming, dkk (2023) meneliti Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy*, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- 12) Esthi (2019) meneliti *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy* dan motivasi, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- 13) Parashakti, dkk (2019) meneliti tentang *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. Hasil penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja

karyawan RS Masmitra. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy*, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

14) Kurniasih, dkk (2022) meneliti tentang *The Influence of Digital Electronic Performance, Competence and Motivation on Government Organization Employees Performance During the Digital Era*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel *self efficacy*, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebasnya.

15) Herwina (2022) meneliti tentang *The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel motivasi dan *self efficacy*, lokasi penelitian, dan sampel penelitian. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.