

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu organisasi, sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya (Dewi, 2022). Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial serta masalah yang berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat efektivitas kinerja karyawan yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai (Dewi, 2022).

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses karyawan menyelesaikan tugasnya. Simamora (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan

pekerjaan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini, dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan (Tika, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung. Mitra Krida Mandiri selanjutnya disingkat MKM adalah Dealer Resmi Sepeda Motor Honda yang awalnya berdiri di daerah Nusa Dua, Bali pada tahun 1996. Sebagai Dealer Motor Honda di Bali, dalam perjalanan waktu dan berkat kepercayaan konsumen yang telah menjadikan PT Mitra Krida Mandiri Dealer Resmi Sepeda Motor Honda di Kabupaten Badung Bali. PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung melebarkan usaha ke daerah lainnya di pulau Flores, NTT dan tambahan outlet di Mambal. . Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung diketahui bahwa permasalahan mendasar yang dialami perusahaan adalah kurang optimalnya kinerja karyawan dalam peningkatan produktifitas kerja. Tingginya permintaan serta cakupan wilayah yang cukup luas membuat kinerja karyawan tidak maksimal dan berimbas terhadap tidak tercapainya target

yang ditentukan perusahaan. Serta kurangnya karyawan dan menjadikan target perusahaan tidak terpenuhi. Berkaitan dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung pada tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Adapun data penjualan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung periode Januari-Desember 2022 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Realisasi Penjualan Pada
PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung
Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Penjualan		
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Januari	750.000.000	556.000.000	74%
Februari	750.000.000	589.000.000	79%
Maret	750.000.000	601.000.000	80%
April	750.000.000	558.000.000	74%
Mei	750.000.000	576.000.000	77%
Juni	750.000.000	636.000.000	85%
Juli	750.000.000	606.000.000	81%
Agustus	750.000.000	600.000.000	80%
September	750.000.000	596.000.000	79%
Oktober	750.000.000	676.000.000	90%
November	750.000.000	626.000.000	83%
Desember	750.000.000	606.000.000	81%
Jumlah	9.000.000.000	7.226.000.000	80%

Sumber: PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan pada periode Januari-Desember 2022 hasil penjualan PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung berfluktuasi di setiap bulannya. Diketahui bahwa penjualan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung belum mampu mencapai target secara maksimal, dimana target penjualan perbulan ditetapkan sebanyak Rp 750.000.000,-,

namun realisasi penjualan perbulan belum mampu tercapai. Adapun jumlah presentase realisasi penjualan pada tahun 2022 sebesar 80%. Hal inilah yang seringkali menjadi permasalahan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung, dimana kinerja karyawan yang masih rendah dan belum termotivasi kerja untuk lebih giat dalam mengejar target perbulan yang diberikan oleh perusahaan. Selain penurunan pencapaian target penjualan, masalah distribusi alat pendukung yang kurang memadai turut memiliki andil dalam pencapaian target perusahaan. Karyawan berpendapat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara rak penyimpanan berkas dengan banyaknya berkas pelanggan, sehingga banyak berkas pelanggan yang masih tercecer dimana-mana karena menurunnya perhatian dan penataan ruang peralatan dan perlengkapan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa sulit untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, sehingga akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang muncul di atas, maka dibutuhkan penyelesaian yang baik serta mengevaluasi kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nampak pada berfluktuasinya realisasi pencapaian target penjualan dan masalah distribusi alat pendukung yang kurang memadai pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Yanti dan Mursidi, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan transformasional yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Menurut Danim (2019), kepemimpinan transformasional adalah

kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Yukl (2019), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Jufrizen dan Lubis (2020), Raflianto dan Laily (2020), Widnyani, dkk (2021) serta Yanti dan Mursidi (2021) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda, dkk (2020) menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional yaitu tercermin pada inspirasi atau motivasi (*inspirasional motivation*). Karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung berpendapat bahwa pimpinan belum cukup mampu untuk memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menciptakan inovasi dan kreativitas, serta kurangnya

perhatian khusus oleh pimpinan terhadap bawahan akan prestasi dan peluang untuk pengembangan diri bagi karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Harahap dan Siregar, 2022). Menurut Handoko (2019) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Cara lain yang lazim dilaksanakan perusahaan adalah dengan melakukan kebijaksanaan upah ini perlu dilakukan oleh perusahaan karena upah merupakan tujuan obyektif kerja bagi karyawan yang merupakan alat motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hariandja (2019) motivasi didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Dengan motivasi kerja yang diberikan maka karyawan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Feblin, dkk (2022), Haqiqi, dkk (2022), Ningsih, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Siregar (2022) serta Mona dan

Kurniawan (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung menyangkut masalah motivasi dapat dilihat pada kebutuhan berprestasi (*need for achievement*). Karyawan beranggapan bahwa pimpinan kurang mampu memberikan motivasi agar karyawan bekerja dengan giat dan dapat berprestasi. Hal ini turut menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* (Fauziyyah dan Rohyani, 2022). Menurut Bandura (2019) *self efficacy* adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Baron dan Byrne (2019) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. Bagi karyawan yang memiliki *self efficacy* yang positif tentu akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Budiyanto (2021), Arista, dkk (2022), Susyana (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self*

efficacy , maka kinerja karyawan juga semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Lestariningsih (2021), Fauziyyah dan Rohyani (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *self efficacy* bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung menyangkut masalah *self efficacy* dapat dilihat pada indikator perasaan mampu melakukan pekerjaan. Banyak karyawan sebetulnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, namun ketika mendapatkan tantangan baru mereka seringkali tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Artinya karyawan kurang yakin dengan kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang dituntut menggunakan teknologi yang kekinian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung?

3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung.

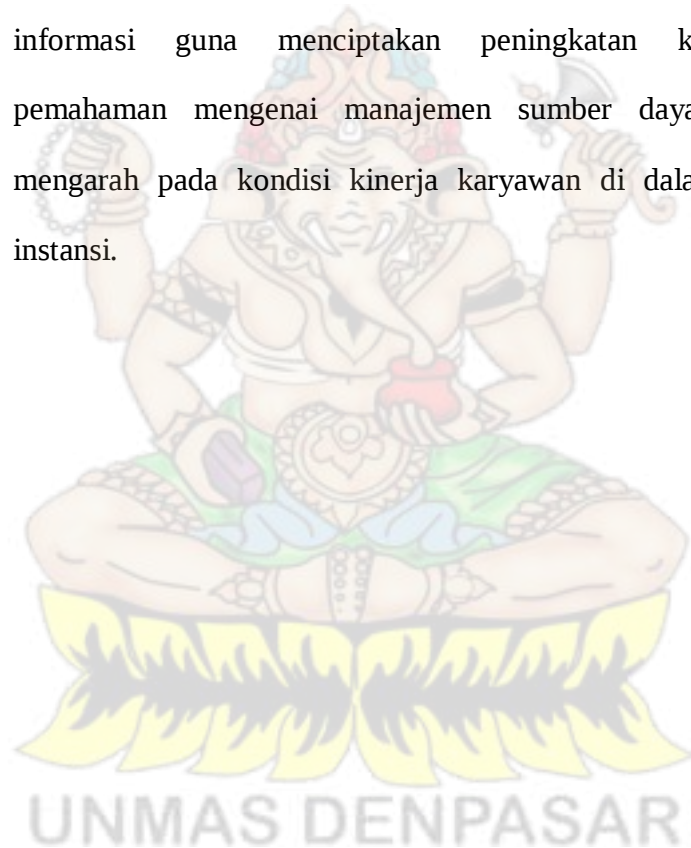
1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan transformasional, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam lembaga atau instansi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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, 2019).

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/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. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2019). Locke dan Latham (2019), mengatakan

tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2019) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada kinerja karyawan. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja karyawan merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan *self efficacy* sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Temuan penting dalam *goal setting* adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Gomez-Minambres *et al*, 2019).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2019) kinerja atau dalam Bahasa Inggris disebut dengan *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2019) mengartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2019) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Noor (2019) menambahkan pengertian kinerja sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Simamora (2019), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Sandy (2019) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2019) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2019).

Menurut Bangun (2019), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sedangkan menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Thamrin (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawabnya secara terencana dalam kurun waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan transformasional, meliputi aspek kualitas manager dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

Menurut Mathias dan Jackson (2019) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu:

- a. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan.

- b. Jenjang karir merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier.
- c. Citra karyawan merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri tauladan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathias dan Jackson (2019) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

- b. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

- c. Waktu Kerja (*Time of Work*)

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja Sama dengan Rekan Kerja (*Teamwork*)

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

Menurut Rosita (2019) 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 (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus, aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

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.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yang meliputi indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

2.1.3 Kepemimpinan Transformatif

1. Pengertian Kepemimpinan Transformatif

Menurut Danim (2019), kepemimpinan transformatif adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Menurut Yukl (2019), kepemimpinan transformatif adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformatif merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Kepemimpinan Transformatif merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformatif juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Kepemimpinan transformatif merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut (Burn, 2019).

Menurut Hasibuan (2019) gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai satu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin

dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan sifat/sikap, yang sering diterapkan pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai kekuatan menguasai situasi untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan *respect* kepada pemimpinnya dan pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Sudaryono (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. Kharisma atau *Idealism*

Kharismatik (*Charismatic*) Pemimpin yang memiliki visi yang jelas untuk organisasi dan dapat dengan mudah mengkomunikasikan visi tersebut kepada para anggota tim. Pemimpin mendahulukan kepentingan perusahaan dan kepentingan orang lain dari kepentingan diri. Ia sebagai pemimpin perusahaan bersedia memberikan pengorbanan untuk kepentingan perusahaan. Ia menimbulkan kesan pada bawahannya bahwa ia memiliki keahlian untuk melakukan tugas pekerjaannya, sehingga patut dihargai. Bawahan memiliki rasa bangga dan merasa tenang berada dekat dengan pemimpinnya.

b. Inspirasi atau Motivasi

Inspirasi (*Inspirational Motivation*) Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar – standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai. Bawahan merasa mampu melakukan tugas pekerjaannya, mampu memberikan berbagai macam gagasan. Mereka merasa diberi inspirasi oleh pemimpinnya.

c. Stimulasi intelektual

Menggalakkan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang diteliti. Bawahan merasa bahwa pimpinan mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka, untuk mencari cara – cara baru dalam melaksanakan tugas, mereka mendapatkan cara baru dalam mempersepsikan tugas – tugas mereka. Jadi, bawahan didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem baru, kepercayaan, harapan dan didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasaran yang menantang.

d. Pertimbangan Individual

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya. Pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, keinginannya masing – masing. Pimpinan memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan mereka. Pemimpin menimbulkan rasa mampu pada bawahannya bahwa mereka dapat

melakukan pekerjaannya, dapat memberi sumbangan yang berarti untuk tercapainya tujuan kelompok.

Merurut Suwatno (2019) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- b. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Suwatno (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Visi (*Vision*)

Visi ialah suatu dimensi kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Jika kharisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan karyawan terhadap pimpinan. Visi merupakan salah satu dari lima elemen kharisma. Lebih lanjut iapun menyatakan, pimpinan yang kharismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideology yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan

keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai – nilai organisasional

b. Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan Transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan kharismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Kharisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh untuk diikuti, menetapkan standar – standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

c. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Salah satu faktor yang membedakan kepemimpinan transformasional dengan teori – teori kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi kearah karyawan dan memperlihatkan perhatian individual kepada karyawan serta merespon secara layak pada kebutuhan karyawan secara personal. *Supportive Leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi karyawan seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku – perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan karyawan atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan karyawan dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan karyawan dalam mengonseptualisasi, komprehensi, menganalisis masalah – masalah, dan meningkatkan kualitas solusi – solusi yang dapat mereka hasilkan.

e. Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari contingent reward yang secara konseptual berhubungan dengan kepemimpinan transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha – usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha karyawannya.

Menurut Bass & Avolio (2019) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu:

a. Pengaruh yang di idealkan (*Idealized influence*)

Pemimpin harus menjadi panutan yang baik, yang dapat memberikan petunjuk oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

b. Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*)

Pemimpin harus bisa mengkomunikasikan harapan tinggi, dapat memberikan motivasi dengan baik, menggambarkan maksud penting secara sederhana.

c. Stimulasi intelektual (*Intellectual simulation*)

Pemimpin harus mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Pertimbangan individual (*Individualized consideration*)

Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya. Seluruh dimensi tersebut jika dilakukan dengan baik maka akan membantu dalam memaksimalkan peran pemimpin dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang

dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2019) yang meliputi indikator: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Martoyo (2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Sedangkan motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia bertindak. Atau dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang

mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi sebagai suatu dorongan yang diakibatkan dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual, yaitu kebutuhan akan rasa lapar, haus dan kebutuhan akan kehidupan social (Umar, 2019). Merumuskan suatu pengertian operasional motivasi bukanlah suatu hal yang sederhana, motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi. Ini merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Seringkali manusia beranggapan bahwa seseorang yang terlihat sibuk adalah orang motivasinya tinggi. Padahal mungkin saja ia karyawan yang sering melarikan diri dari kurang tenangan psikologis. Sebaliknya, ada sekelompok orang yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi. Singkatnya, manusia sering menghubungkan motivasi hanya dengan tindakan atau perilaku yang tampak nyata, ini mungkin benar atau salah, sebab sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa motivasi sesungguhnya merupakan proses psikologi yang di dalamnya terjadi interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan pemecahan masalah.

Menurut Hasibuan (2019) kata motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Tiap orang memiliki motivasi yaitu dorongan dari dalam dirinya yang tercermin dalam perilakunya. Timbulnya dorongan itu disebabkan oleh adanya insentif (rangsangan) atau stimulus yang harus diraih untuk memenuhi kebutuhannya, jika tujuan sudah dicapai dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka seseorang akan merasa puas. Jika tidak, maka orang itu masih dalam ketegangan (tension). Robbins (2019) menyatakan bahwa

motivasi merupakan proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan, namun dipersempit fokusnya pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2019) motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal, yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta

lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Adapun menurut Fadillah (2019) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3. Indikator Motivasi

Menurut Fadillah (2019) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, yakni memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Peluang untuk maju, yakni keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- c. Pengakuan atas kinerja, yakni keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- d. Prestasi kerja, yakni melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- e. Pekerjaan yang menantang, yakni keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Hasibuan (2019) 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.

Menurut Mangkunegara (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu karyawan bekerja dengan giat karena ingin mempunyai prestasi.
- b. Kebutuhan fisik (*psychological need*), yaitu karyawan melakukan pekerjaan karena didorong oleh kebutuhan fisik seperti makan, minum, pakaian dan sebagainya.
- c. Kebutuhan rasa aman (*safety need*), yaitu karyawan membutuhkan rasa aman dalam beraktivitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) yang meliputi indikator: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*) dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

2.1.5 *Self Efficacy*

1. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Chamariyah (2019) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Lee dan Bobko (2019) menyatakan bahwa individual yang memiliki *self efficacy* tinggi pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi

tersebut dalam mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukannya. Kegagalan dalam mencapai suatu target tujuan akan membuat individu berusaha lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi lagi. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung malas berusaha atau lebih menyukai kerja sama. Individu yang mempunyai *self efficacy* rendah menetapkan target yang lebih rendah pula serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target yang juga rendah sehingga usaha yang dilakukan lemah (Bandura, 2019).

Menurut Philip dan Gully (2019) *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan penetapan tingkat tujuan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan tertentu, mereka juga akan berusaha menetapkan tujuan lain yang tinggi. *Self efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Bandura (2019) mendefinisikan *self efficacy* sebagai *judgment* individu atas kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melakukan

serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja yang ditentukan. Baron dan Byrne (2019) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Individu dengan *self efficacy* yang rendah ketika menghadapi situasi yang sulit akan cenderung malas berusaha dan menyukai kerja sama. *Self efficacy* menurut Bandura (2019) dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber yaitu kinerja atau pengalaman masa lalu, model perilaku (mengamati orang lain yang melakukan tindakan yang sama), persuasi dari orang lain dan keadaan faktor fisik dan emosional. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan *self efficacy* yang terbesar karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu berupa keberhasilan atau kegagalan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. *Self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self*

*efficacy*nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*nya.

b. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self efficacy* 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. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress 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. *Self efficacy* biasanya ditandai

oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Self efficacy menentukan siswa dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan kesuksesan maupun kegagalan dalam tugas tertentu mempengaruhi perilaku siswa di masa depan. Perubahan tingkah laku siswa juga berasal dari perubahan efikasi diri. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi *self efficacy* menurut Manara (2019) yaitu dukungan social, motivasi, tersedianya sarana dan prasarana, kesehatan fisik, kompetensi, niat, disiplin dan bertanggung jawab serta rasa syukur kepada Tuhan.

3. Indikator *Self Efficacy*

Bandura (2019) menyatakan indikator *self efficacy* yaitu:

a. *Level*

Berkaitan dengan tingkat perbedaan *self efficacy* individu dalam menghadapi tugas yang diberikan. Perbedaan tersebut terletak pada tingkat kesulitan tugas yang diberikan.

b. *Strength*

Berkaitan dengan kekuatan individu terhadap *self efficacy* yang dimilikinya. Jika *self efficacy* yang dimiliki lemah maka keyakinannya dalam berusaha mudah digoyahkan. Namun jika *self efficacy* yang dimiliki kuat maka keyakinan tersebut dapat membantu individu untuk mempertahankan usahanya.

c. *Generality*

Berkaitan dengan *self efficacy* individu dalam melakukan berbagai tugas / aktivitas. Aktivitas yang beragam mampu membuat individu yakin atas

self efficacy yang dimiliki pada berbagai bidang atau hanya beberapa bidang tertentu.

Menurut Manara (2019) indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas apa yang harus diselesaikan.

- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun

Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan daya yang dimiliki.

- d. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Menurut Jones (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut:

- a. Perasaan mampu melakukan pekerjaan, yaitu keyakinan karyawan bahwa

akan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- b. Kemampuan yang lebih baik, keyakinan karyawan bahwa mempunyai kemampuan yang lebih baik dari yang dilakukan sekarang.
- c. Senang pekerjaan yang menantang, yaitu sangat yakin bahwa pekerjaan yang menantang sangat menyenangkan.
- d. Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu keyakinan karyawan bahwa dari pekerjaan yang dilaksanakan akan menciptakan kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Jones (2019) yang meliputi indikator: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

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 kepemimpinan transformasional, motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri di Kabupaten Badung. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Jufrizen dan Lubis (2020) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderating. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *partial least square- structural equation model* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan *Locus of Control* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung *Locus of Control* tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada kantor wali kota Medan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

2. Nurhuda, dkk (2020) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi tetapi berpengaruh kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

3. Raflianto dan Laily (2020) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bnn Kota Surabaya). Teknik analisis yang digunakan adalah PLS (*partial least square*). Pada hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
4. Widnyani, dkk (2021) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

5. Yanti dan Mursidi (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
6. Feblin, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kepala Desa Lambangsari Kec. Tambun Selatan Kab. Bekasi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah

variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

7. Harahap dan Siregar (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
8. Haqiqi, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Karya Karimun. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Karya Karimun. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam

kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

9. Mona dan Kurniawan (2022) meneliti tentang Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
10. Ningsih, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang

digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

11. Budiyanto (2021) meneliti tentang Pengaruh Self Esteem, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem*, *self efficacy*, kepuasan kerja dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Neotekno Nusantara. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
12. Saputri dan Lestariningsih (2021) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap lingkungan kerja. *Self efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan arah

positif. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

13. Arista, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali di Seminyak. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.
14. Susyana (2022) meneliti tentang Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.

15. Fauziyyah dan Rohyani (2022) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, kemudian sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda.